

PARECER N.º 85/CITE/2021

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 192-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.01.2021 por correio registado datado de 21.01.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 06.01.2021 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“(...)

Recursos Humanos ...,

Eu, ..., a exercer funções de ..., na ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas duas filhas menores de doze anos, com o seguinte horário de trabalho:

Das 9:30 horas às 12:30 horas (manhã);

Das 13:30 horas às 16:30 horas (tarde).

Disponibilizo-me para acordar a hora de almoço para organização de ..., se assim tiverem interesse.

Declaro que vivo sozinha com as minhas filhas.

Aguardo deferimento.

Atenciosamente. (...)”

1.3. A entidade empregadora por carta correio eletrónico datado de 14.01.2021, comunicou à requerente a intenção de recusar o pedido, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Bom dia …,

Acusamos a receção do seu pedido de horário flexível remetido por correio eletrónico no passado dia 6 do corrente mês.

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido de flexibilização formulado deve conter a indicação da duração previsível.

Ora, do teor da comunicação em resposta verifica-se que esta é omissa quanto à duração de flexibilização de horário pretendida, sendo também omissa quanto à idade das suas filhas menores.

Acresce ainda que para fundamentar o pedido ora em resposta junta uma declaração emitida pela Creche - ... da qual decorre que o horário de funcionamento deste estabelecimento é das 07:30h às 19:30h.

Contudo, é de realçar que da documentação remetida não se descortina qualquer alegação e/ou comprovativo de que o Pai das menores não possa auxiliar na prestação da assistência às mesmas.

Quanto ao horário de trabalho por si sugerido face à parca informação instala-se a dúvida se o que pretende é um pedido de trabalho a tempo parcial, ou se a indicação/sugestão proposta de 7h00 /dia foi efetuada tendo em consideração a dispensa diária para aleitamento que se encontra a gozar.

Face ao acima exposto, e face à omissão de elementos que reputamos de essenciais para a análise do pedido de flexibilização de horário, outra via não nos resta do que recusar o seu pedido.

No que concerne à apreciação do mérito do mesmo, sempre diremos o seguinte:

O horário de funcionamento da unidade de ..., nesta fase de pandemia Covid-19, onde exerce as suas funções de ... é das 10:00h às 11:00h de Segunda-feira a Sexta-feira, sendo de segunda-feira a Sábado em situação normal.

Atentando ao período temporal diário por si indicado verifica-se que o mesmo é demasiado restritivo, nem se compadece com as necessidades factuais da empresa, sendo certo que da documentação junta resulta que não existe qualquer obstáculo a que o período normal de trabalho diário seja fixado até às 19:00h.

Acresce ainda que aquando das negociações para a sua contratação foi explicitado, de forma clara e precisa, que as funções de ... seriam desempenhadas em horário rotativo a fixar dentro do período de funcionamento da empresa, tendo V. Exa. reiterado em dezembro de 2019 a sua disponibilidade para desempenhar as suas funções no período da tarde, ou seja com saída às 21.30, e que tal horário não contendia com a gestão da sua vida familiar.

Como decerto calcula, a fixação do seu horário no período temporal sugerido causaria sérios transtornos no normal funcionamento da ..., a que acresce que tal acarretaria que à outra ... seja permanentemente atribuído o horário com saída às 21:30h, o que indubitavelmente consubstancia uma clara discriminação no trabalho.

Face ao exposto, não nos será possível aceitar o pedido de flexibilização horário flexível por si solicitado.

*Com os melhores cumprimentos,
(...)"*

1.4. Por correio eletrónico datado de 18.01.2021, a requerente apreciou a intenção, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Exmos. Senhores,

Enviei correspondência a V. Exas. a 6 de janeiro p.p., que mereceu o favor da v/resposta no passado dia 14 de janeiro.

Afigura-se-me como muito importante que V. Exas admitam que não constitui intenção da minha parte a abertura ou manutenção de qualquer pleito laboral, outro sim a obtenção de solução a título definitivo, a fim de que tanto a entidade empregadora como a funcionária conheçam com exatidão os parâmetros da sua atividade.

Como é do vosso conhecimento, sou mãe solteira de duas filhas menores com quem partilho em exclusivo cama, mesa e habitação, sendo a filha mais velha ..., nascida a 30



de junho de 2013 (7 anos) e ..., nascida a 4 de abril de 2019 (21 meses), presumindo - se que a durabilidade desta situação se prolongue até aos 12 anos da filha menor, conforme se pode depreender pela simples leitura de algum articulado do Código de Trabalho.

Senão vejamos:

Art.º 35.º - Proteção na parentalidade

1 - A proteção na parentalidade concretiza-se através de atribuição dos seguintes direitos:

- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;*
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;*
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;*
- s) Dispensa de prestação de trabalhador no período noturno.*

Art.º 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

- 1. O trabalhador com filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.*
- 2. Entende-se 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.*
- 4. O trabalhador que trabalha em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho.*
- 6. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto n.º 1*

Art.º 57.º - A autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de trabalho flexível.

- 2. O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou na responsabilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*
- 10. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos nºs 2, 3, 5 ou 7.*

Baseiam V. Exas a v/ decisão em documento subscrito por mim e datado a 4 de dezembro de 2019 que se encontra sem a mínima validade neste momento, atendendo a que:

- 1- Quem se ocupava da criança nesse momento era a minha avó materna;*

2- A senhora em questão tem 84 anos de idade com elevado risco de contágio, pelo que a minha filha mais nova passou a frequentar uma creche e a minha filha mais velha a frequentar aulas suplementares com saída obrigatória às 17 horas.

Dispõem V. Exas de elementos suficientes para uma melhor análise da minha situação, acreditando muito sinceramente que vos norteia a intenção da manutenção e adequação do meu posto de trabalho que sempre defendi com toda a honra e orgulho.

Sem outro assunto de momento, apresento os meus cumprimentos.

(...)

1.5. 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. 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”.

2.2. 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.

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. 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.

2.8. No âmbito do direito nacional, o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra 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.

2.9. 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.”*

2.10. 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; (…)”

2.11. 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.

2.12. 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).

2.13. 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.

2.14. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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.

2.15. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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.

2.16. 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.

2.17. 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”.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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

2.21. 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 consubstancia 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.

2.22. 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.

2.23. 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 trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.24. 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

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

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.

2.25. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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.

2.26. No caso em apreço, a requerente solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível das 9h30 às 12h30 e das 13h30 às 16h30.

2.27. Fundamenta o seu pedido, pelo facto de ser mãe de duas crianças, uma com 7 (sete) anos de idade e outra com 21 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário perdure à aos 12 anos das suas filhas.

2.28. A trabalhadora tem contratualizado um contrato de trabalho de 40 horas semanais.

2.29. Do pedido formulado, verifica-se que a amplitude do horário de trabalho solicitado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada.

2.30. A trabalhadora solicita um horário das 9h30 às 16h30, perfazendo diariamente 6h00, o que corresponde a uma redução do período normal de trabalho diário.

2.31. De referir ainda que se afere da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que a requerente se encontrará a gozar a dispensa para amamentação, facto a requerente em sede de apreciação não referiu ou explicitou. Contudo, tendo em conta o horário indicado, poder-se-á ter como válida tal informação, no entanto, ainda assim, não obstante a requerente se encontrar a gozar de dispensa para amamentação, cumpre referir que num pedido de horário flexível, a trabalhadora deveria indicar o período normal de trabalho a que se encontra obrigada contratualmente, que no caso concreto, o período normal de trabalho corresponde a 40/h semanais.

2.32. Quanto à interpretação referente às 6h/diárias cumpre referir que tal direito apenas confere ao/a trabalhador a faculdade de delinear o seu tempo de trabalho, ou seja, o/a trabalhador/a não tem de cumprir diariamente o período normal de trabalho contratualizado, sendo de 8h, por exemplo, tanto pode prestar um número de horas inferior, como superior, desde que, em cada período de quatro semanas, cumpra o seu tempo normal de trabalho semanal em termos médios, facto que a requerente com o horário solicitado não cumpre.

2.33. Ou seja, no pedido de horário flexível que formule, a requerente deverá ter em conta o número de horas a que se encontra contratualmente vinculada e não retirar duas horas da dispensa diária para amamentação, uma vez que quando esta acabar, terá de cumprir o seu horário de trabalho completo.

2.34. Neste sentido, face ao acima explanado, poderá a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido, no qual deve indicar um horário a que corresponda o período normal de trabalho diário e semanal em que pretende exercer a sua atividade, conforme determina o artigo 56.º e 57.º do CT.

2.35. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.36. 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.

2.37. Saliente-se ainda 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 ..., podendo a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido.

3.2. Recomendar à empresa ..., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.