

PARECER N.º 107/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 391-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 10.02.2021 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 de ... no serviço de ...

1.2. Por email de 12.01.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

1.3. Em 02.02.2021, a trabalhadora foi notificada, via email, da intenção de recusa, que se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.

1.4. Por email de 03.02.2021, apresentou a trabalhadora, a sua apreciação à intenção de recusa.

1.5. Do processo consta ainda email da trabalhadora dirigido à entidade empregadora datado de 05.02.2021.

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 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/A 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/a 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 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

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

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora, em resumo, refere o seguinte:

- A requerente exerce funções no serviço de ..., com uma carga horária de 35 horas semanais;
- A requerente é mãe de uma criança de 4 anos de idade, nascida em 24.06.2016, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação;
- A requerente vive sozinha com o filho menor de 12 anos;
- O agregado familiar da requerente é constituído apenas por esta e pelo seu filho menor, não dispondo de outra estrutura de suporte funcional e/ou familiar de retaguarda;
- Por tudo o que foi mencionado, solicita a trabalhadora ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que lhe seja atribuído um horário de trabalho que favoreça a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, para assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, até este completar os 12 anos, com o seguinte horário de trabalho: de segunda a sexta-feira, com exceção de fim-de-semana e feriados, das 8h às 16h com 1 hora de almoço em regime de jornada contínua;
- O pedido da requerente não consubstancia qualquer desvantagem para o serviço ou lesão do interesse público;

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado 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 requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.30. Assim, quanto à solicitação da trabalhadora, a entidade empregadora vem invocar a indisponibilidade de atribuir o horário solicitado, alegando, em resumo, o seguinte:

- De acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, ao trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível, devendo o horário elaborado pelo empregador conter um ou dois períodos de presença obrigatória, indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;
- Pode o empregador, caso lhe seja mais favorável e atenta a prerrogativa quanto à possibilidade de elaboração de horário, atribuir ao trabalhador, no âmbito deste regime de

trabalho um horário fixo;

- Não obstante, tal não poderá significar que esse horário fixo, dado que o ... presta cuidados de saúde ininterruptamente, todos os dias do ano, possa apenas ser praticado, apenas, nos dias úteis;

- O desempenho das funções como ..., no tipo de instituição como o ... que presta cuidados de saúde altamente especializados e diferenciados na área da ..., não se compadece com a atribuição de horários fixos, conforme o solicitado.

- Acresce que o serviço onde a trabalhadora se encontra colocada está organizado em horário em regime de turnos, não possibilitando a atribuição, a todos os profissionais, de outro tipo de horários, atendendo a que o serviço é ..., onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados;

- Face ao exposto, aliado ao facto de se ter verificado uma redução de efectivos no grupo profissional de ..., bem como um aumento das ausências, por motivos diversos, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com especificidades que V. Exa., requereu, sob pena de comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, ou seja, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como a ...

- Acresce que, o direito de protecção da parentalidade, se concretiza, igualmente, numa lógica de responsabilidades parentais partilhadas, não tendo a trabalhadora alegado, ou feito prova, da impossibilidade do outro progenitor poder assegurar a assistência inadiável e imprescindível ao filho menor, pelo que, o presente pedido deve ser entendido como uma forma de aproveitamento do estatuto da protecção da parentalidade;

- Em síntese, o pedido de horário flexível não tem suporte na letra nem no espírito da norma invocada, assim como é, manifestamente impossível de considerar pelo ..., face às responsabilidades que assume no âmbito do SNS.

2.31. Na apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora reitera os argumentos apresentados no seu pedido de horário flexível.

2.32. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, somos de entender que o mesmo não cumpre os requisitos enunciados no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que se tratam de argumentos vagos e genéricos sem qualquer demonstração concreta e objetiva desses mesmos argumentos. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os

factos alegados, uma vez que não junta os mapas de horário, não explicita, nomeadamente quantos turnos existem, quantos/as trabalhadores/as são necessários para cada turno, assim como, não concretiza de que forma a atribuição do horário de trabalho flexível à trabalhadora requerente implica o incumprimento das responsabilidades assumidas no âmbito do SNS, ou de que forma o horário solicitado, implica comprometer o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos.

2.32. Em rigor, a entidade empregadora, não alega nem demonstra, em concreto, qual o dia ou os dias que no seu entender deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem demonstra que não existem outros/as trabalhadores/as para assegurar convenientemente o serviço.

2.33. De facto, somos de entender que o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, ou o incumprimento das responsabilidades assumidas pelo ... no âmbito do SNS só se verificaria se se tivessem demonstrado as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, o que não é o caso.

2.34. Acresce que o empregador invoca dificuldades na atribuição do horário flexível, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, como sejam situações inopinadas e/ou de carácter temporário ao nível de absentismo, necessidades de horários restritos, bem como a necessidade de reposição e/ou reforço do mapa de pessoal.

2.35. Quanto às conclusões do empregador de que o horário solicitado não tem expressão quer na letra quer no espírito da lei, somos a discordar, uma vez que entendemos que o pedido cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho,

2.36. Ora, como é por demais sabido, esta Comissão tem entendido como enquadrável no regime de horário flexível o pedido do/a trabalhador/a em que aquele/a indica as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, bem como os dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal e obrigatório, porquanto essa amplitude horária e semanal é referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar³.

³ Veja-se a título de exemplo, o Parecer 614/CITE/2020, disponível em www.cite.gov.pt

2.37. Por fim, quanto à acusação do empregador, sobre o pedido da trabalhadora consubstanciar uma forma de aproveitamento do estatuto de proteção da parentalidade, em virtude de a trabalhadora não ter alegado ou ter feito prova da impossibilidade de o outro progenitor poder assegurar a assistência inadiável e imprescindível à criança, refira-se que tal argumento não tem qualquer relevância para o caso em apreço, porquanto não encontra qualquer respaldo na lei.

2.38. Desde logo, tal como refere o empregador, o direito de proteção da parentalidade concretiza-se, igualmente, numa lógica de responsabilidades parentais partilhadas, motivo pelo qual, o artigo 56.º do CT, prevê que o pedido de horário flexível possa ser solicitado por um ou por **ambos os progenitores**. Neste sentido, impor à trabalhadora que alegue e demonstre que o outro progenitor não pode prestar assistência à criança, traduzir-se-ia, em nossa opinião, numa ingerência infundada na sua vida privada.

2.39. Por outro lado, os únicos motivos atendíveis para a recusa do pedido de horário flexível - motivos imperiosos do funcionamento da empresa e/ou indisponibilidade de substituir a trabalhadora, encontram-se na esfera do empregador e não do/a trabalhador/a. Quer isto dizer que tendo a trabalhadora cumprido com todos os requisitos do horário flexível, ao empregador, apenas cabia demonstrar que aquele horário provoca na sua esfera prejuízos demasiadamente gravosos que impõe a sua recusa – o que não fez.

2.40. 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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 03 DE MARÇO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.