

PARECER N.º 112/CITE/2021

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 314-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.02.2021, 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 a sua atividade na entidade supra identificada.

1.2. O trabalhador por documento datado de 23.09.2020, entregou em 14.01.2021 na entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

Assunto: *Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades Familiares*

Eu, ..., ... especialista em ..., com o num. mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., venho por este meio solicitar a V. Exa. que me seja concedida a autorização para exercer funções no regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do art.º 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12.02.

Para dar cumprimento ao estabelecido no artigo 57.º da Lei 7/2009 de 12.02, declara sob compromisso de honra que as suas filhas ... e ..., nascidas em 07.02.2020, menores fazem parte integrante do seu agregado familiar, e que o prazo previsto para duração do mesmo, será reavaliado de acordo com as suas responsabilidades familiares.

Este pedido é motivado pelo facto de horário de trabalho não permitir o acompanhamento das minhas filhas gémeas de 11 (onze) meses de idade.

O horário que pretende realizar é o seguinte 2.^a a 6.^a feiras 08.00 às 20.00 horas e Sábados e Domingos alternados das 08.00 as 20:00 horas.

Requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite dos 12 (doze) anos previsto no código.

Pede deferimento.

Com os melhores cumprimentos. (...)

1.3. Por correio eletrónico datado de 01.02.2021, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“ (...)

Muito Bom Dia,

Exmo. Senhor

...

Considerando o contacto previamente havido e tendo em conta o teor do assunto supramencionado, remeto pelo presente a V. Ex.^ª, intenção de recusa sabre o Pedido de Horário Flexível formulado, por parte da responsável para o efeito, Sr. ... e nos moldes nele constantes.

Assim, e atento ao supra exposto, dispõe de 5 dias para querendo, apresentar uma apreciação escrita sobre a intenção de recusa face ao pedido efetuado, como decorre do disposto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho.

Segue em anexo o Horário Flexível requerido.

Sem mais de momento, encontro-me disponível para qualquer esclarecimento adicional.

Atenciosamente e ao dispor,

(...)

Foram proferidos os seguintes despachos internos:

Em 25.01.2021, pela ... Diretora:

“(...)

Exma. Senhora Dr.ª ...

O serviço de ... tem neste momento:

- 3 ... com horário sem noites por orientação da medicina do trabalho*
- 2 ... com horário sem noites pela idade*
- 2 ... em regime de horário de amamentação sem noites*
- 1 licença parental*

Todos estes ... estão no serviço de ... o que traduz uma grande dificuldade na elaboração das escalas, sobrecarregando os restantes colegas com os turnos da noite principalmente nos períodos de férias.

*Atualmente, temos aberto um serviço que está a funcionar com os recursos humanos da ... que é o serviço de **Assim, e enquanto mantiver o internamento de 22 camas de ..., o ... pode efetuar o horário solicitado, neste serviço, a exceção dos fins de semana alternados, que devem ser distribuídos uniformemente pela equipa dentro da legislação prevista.***

Com os melhores cumprimentos,

(...)

Em 02.02.2021 pelo Departamento Jurídico:

“(...)

Presidente do Conselho de Administração

Dr. ...

... Diretor

Dr. ...

Apresentando os mais respeitosos cumprimentos,

Requerida a intervenção deste Gabinete Jurídico, no seguimento do pedido de Horário Flexível requerido pelo Sr. ..., cumpre informar V. Exas. do seguinte:

Instada a pronuncia da superior hierárquica e gestora de escala, Sr.^a ..., veio a mesma informar que tal pedido terá cabimento apenas temporariamente, não podendo ainda ser satisfeita a condição de atribuir ao Trabalhador, folgas ao fim-de-semana de forma alternada, na medida em que tal consubstancia um entrave para o funcionamento do Serviço em que o mesmo se encontra afeto.

Consequentemente, o horário pretendido não se mostra exequível no serviço em causa, pelo que, não se vislumbra a possibilidade de aceitação do requerido, nos exatos termos em que o mesmo foi proposto.

Levamos a conhecimento de V. Exas. para análise e eventual discussão, sendo certo que se encontram reunidos os requisitos legais para o efeito, bem como, foram cumpridos todos os prazos legais exigidos.

Destarte,

*Caso seja do entendimento desse Digníssimo Conselho de Administração, pela concordância com a indicação proferida pela Sr.^a ..., em não lograr acordo com o Trabalhador Requerente, deve a presente informação ser remetida a CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego através do ofício junto em anexo, **até à data máxima de 7 de fevereiro de 2021**, conforme decorre da disposição legal, art.º 57.º n.º 5 do Código do Trabalho, ("**Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades** entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador."), sob pena do pedido ser aceite nos exatos termos em que fora proposto, conforme decorre do n.º 8 alínea c) do art.º 57.º ("**Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:***

c) Se não submeter o processo a apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.").

A informação supramencionada deverá fazer-se acompanhar pelos documentos constantes em anexo que seguirão em suporte físico para o secretariado do Sr. Presidente do Conselho de Administração.

À V. consideração superior,

Atenciosamente e ao dispor,

(...)"

1.4. Por correio eletrónico de 02.02.2021, o trabalhador requerente apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Bom dia, Exma. Senhora ...,

Venho por este meio reforçar a necessidade do horário proposto, aproveitando para salientar que se trata do caso de um pai de duas bebés gémeas com grandes dificuldades no sono desde o nascimento (em seguimento em consulta de terapia do sono).

Pelo que, além da minha esposa não conseguir cuidar das duas bebés sozinha durante a noite (bebés que não dormem), é de extrema importância a minha presença para a manutenção da rotina do sono delas com o objetivo de não agravar este desequilíbrio.

Relembro que o horário por mim solicitado apenas descreve a necessidade de não trabalhar de noite, estando disposto a fazer tardes e fins de semana, e aproveito também para salientar que a necessidade deste horário urge enquanto as necessidades das minhas filhas o exigirem, portanto, espero eu, que seja uma realidade temporária.

No que concerne à nuance dos fins de semana alternados deve-se ao facto da minha esposa se encontrar atualmente a frequentar o curso de ... no regime de fim-de-semana no ... em determinados fins de semana estipulados pelo horário do Instituto, o que deixa as minhas dependentes sem qualquer tipo de retaguarda parental.

Segue em anexo certificado de matrícula.

Qualquer informação adicional pretendida, estou ao dispor.

Com os melhores Cumprimentos

(...)"

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).

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 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 à entidade empregadora 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,

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.

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

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

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.

DO CASO EM CONCRETO

2.27. O trabalhador requerente, **no seu pedido de trabalho em regime de horário flexível**, solicita, para prestar assistência às suas filhas gémeas com 1 (um) ano de idade, um regime de trabalho em horário flexível no período compreendido entre 08h00 e as 20h00 de segunda-feira a sexta-feira, e Sábados e Domingos alternados das 08.00 as 20:00 horas.

Solicita ainda que o horário flexível vigore até que perdurem circunstâncias que determinaram a sua solicitação, não ultrapassando os 12 anos das menores.

Declara ainda, que as menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Na **intenção de recusa**, a entidade empregadora, alega em suma, que no serviço de ... onde o requerente desempenha funções:

- Que 3 (três) ..., por orientação da medicina no trabalho, não têm horário noturno, 2 (duas) ... pela idade, não fazem serviço noturno, 2 (duas) ... encontram-se a gozar a dispensa para amamentação e 1 (uma) ... encontra-se a gozar licença parental.
- Que o serviço tem aberto um serviço que está a funcionar com os recursos humanos da

... e que enquanto mantiver tal internamento o requerente pode efetuar o horário solicitado, excetuando os fins-de-semana alternados, uma vez que estes devem ser distribuídos de forma equitativa.

2.30. Reportando-nos à fundamentação da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora 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 trabalhador 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.

2.31. Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, cumpre referir, que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador requerente, na medida em que a entidade empregadora apresenta alegações conclusivas, sem demonstrar como se concretizam.

2.32. Ora, o que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era indicar quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pelo trabalhador.

2.37. Quer isto dizer que a entidade empregadora além de alegar quantos/as colaboradores/as não fazem horários noturnos e quantos/as estão a gozar direitos relacionados com a parentalidade, deveria ter indicado quantos/as trabalhadores/as existem naquele serviço, quantos turnos existem, deveria igualmente, ter indicado quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, e quais os turnos que em concreto,

ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, assim como indicar quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de inviabilizar que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nos referidos turnos.

2.38. Por último, salienta-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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE MARÇO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.