

PARECER N.º 261/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 1375-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.05.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., no estabelecimento ...”.

1.2. Por carta datada de 06.04.2021 e recebida pelo empregador em 15.04.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

Assunto: Artigo 56.º CT

Exmos. Srs.:

Eu, ..., portadora do CC n.º (...) válido até (...), venho pelo presente solicitar a V. Ex.ª a alteração para horário flexível, pois sou mãe de uma criança de 10 anos, ou seja, tenho responsabilidades parentais e apelava ao vosso bom senso para me ser possível ir busca-lo à escola. Pedia assim que o meu horário fosse das 8h00m às 15h00m.

Sem mais assunto de momento e ficando a aguardar v/notícias com a maior brevidade possível, subscrevo-me (...).”

1.3. Por carta datada de 28.04.2021 e recebida em 07.05.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se resume:

- A carta remetida pela trabalhadora, de acordo com a intenção aí manifestada configura um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, não contém outra informação relevante, nem se encontra acompanhada de qualquer documento;
- O pedido da trabalhadora não tem enquadramento legal no regime de horário flexível, nem cumpre com os requisitos legais;
- Os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, dispõem sobre o direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais e autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, sendo que, de acordo com o artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando os factos que lhe permitem beneficiar daquele regime; a amplitude de tempo (início e fim do período normal de trabalho diário) em que pretende exercer a sua atividade, por forma a compatibilizá-la com a gestão das alegadas responsabilidades familiares; o prazo previsto e juntando declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- No pedido apresentado, a trabalhadora não refere a data de início do horário flexível que pretende praticar, não permitindo à empregadora aferir o cumprimento do aviso prévio de 30 dias para o efeito;
- Também no referido pedido, não é indicada uma amplitude de tempo, em que as horas de início e termo do período normal de trabalho diário em que pode conciliar a atividade profissional com a vida familiar, permitam cumprir o seu período normal de trabalho diário e semanal e seja enquadrável nos turnos que lhe podem ser atribuídos, uma vez que a trabalhadora solicita laborar no horário concreto das 8h às 15h. Acontece que para além de não caber à trabalhadora fixar o horário de trabalho, o mesmo, sem indicação de intervalo de descanso e dos dias de trabalho e sem referir jornada contínua, não permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 40 horas, distribuído no período normal de trabalho diário de 7 horas de segunda a sexta-feira e de 5 horas ao sábado e não é compatível com nenhum dos turnos existentes na empregadora;
- O local de trabalho da trabalhadora tem o horário de funcionamento das 8h30m às 20h30m, todos os dias da semana. Foi condição da admissão da trabalhadora a sua disponibilidade para laborar 40 horas por semana, em sistema de turnos rotativos e praticar os seguintes horários de trabalho: das 8h às 11h e das 12h às 16h de segunda a sexta-feira (7 horas diárias) e das 8h às 13h ao sábado (5 horas diárias) e das 12h às 14h e das 15h às 20h de segunda a sexta-feira (7 horas diárias) e das 8h às 13h (5 horas diárias) ao sábado;
- Afere-se assim, que o pedido da trabalhadora se traduz numa redução do período normal de trabalho diário e semanal e não é enquadrável na composição atual dos turnos existentes. O pedido da trabalhadora, por ser apresentado com a indicação concreta do horário de trabalho, é uma

verdadeira imposição de trabalho fixo, que retira à empregadora o direito de esta estabelecer o horário de trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- A empregadora desconhece, porque tal não é invocado, qualquer alteração da vida familiar da trabalhadora que, volvido pouco mais de 1 ano após a sua admissão, justifique o pedido de horário flexível de trabalho que faz e que coloque em causa a disponibilidade de prestar atividade em regime de horários por turnos;

- No pedido apresentado também não é referido o prazo previsível para o exercício de atividade em horário flexível, o que sujeita a empregadora à incerteza da sua total disponibilidade para trabalhar, o que não é compatível com a gestão corrente e equilibrada do snack-bar onde a trabalhadora presta funções;

- Face ao até aqui referido, o pedido da trabalhadora não se encontra enquadrado no regime do artigo 56.º do código do Trabalho nem está elaborado nos termos legais previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

- Sem prejuízo do exposto, tem a entidade empregadora motivos concretos e objectivos para a recusa do pedido da trabalhadora, que se prendem em exigências imperiosas de funcionamento e impossibilidade atual de a substituir;

- A trabalhadora foi admitida em 07.01.2020 para, no âmbito e organização da empresa, exercer as funções inerentes à categoria profissional de ..., no estabelecimento de ...”, nomeadamente para fazer o atendimento de clientes, preparação de pedidos e reposição de bebidas, receção de mercadorias, controlo de validade e stocks, verificação e colocação de etiquetas e preços, arrumação e limpeza dos expositores;

- Tendo o ... o horário entre as 8h30 e as 20h30, todos os dias da semana, os horários dos trabalhadores está organizado por turnos, consecutivos e rotativos, que permitem assegurar, de forma suficiente e continuada, o funcionamento do estabelecimento de 12 horas diárias, bem como respeitar os períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores;

- Assim, a entrada e saída dos cinco trabalhadores da empregadora afetos ao ..., três dos quais a tempo completo, é realizado entre as 8h e as 21h, sete dias por semana. Sendo que, para assegurar as condições normais de funcionamento do estabelecimento, dar cumprimento legal aos limites máximos dos períodos normal de trabalho diário e semanal, suprir ausências por faltas ou gozo de férias são necessários cinco trabalhadores durante os dias da semana, nas horas de maior afluência de clientes (entre as 10h30 e as 14h e entre as 16h e as 19h) e ao fim de semana de apenas um trabalhador;

- Um número inferior a cinco trabalhadores, bem como o estabelecimento de horários fixos ou a redução do horário de trabalho comprometeria o funcionamento normal do estabelecimento, cujo serviço se quer de qualidade, célere e em cumprimento com as regras de higiene e a sua ocorrência determinaria atrasos no atendimento, falhas nas reposições, lacunas no asseio e insatisfação dos clientes, o que levaria à perda de vendas e de negócio. Para além de tal implicar a redução de alternância e sobrecarga inaceitável para outros trabalhadores, também com filhos menores de 12 anos, mas cuja disponibilidade se mantém compatível com o cumprimento dos horários diversificados;
- Um tratamento preferencial à trabalhadora, é passível de potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empregadora, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultariam;
- Acresce que autorizar um horário que não se enquadra nos turnos existentes e autorizar a redução do período normal de trabalho da trabalhadora, implicaria a contratação de mais um trabalhador para assegurar o trabalho durante os seus períodos de ausência, o que nas atuais condições de mercado e do país, acarretaria custos e encargos não suportáveis pelo negócio gerado;

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

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 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.

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

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 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. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou um horário das 8h às 15h, para poder ir buscar o seu filho de 10 anos à escola. Por outro lado, a entidade empregadora apresentou a intenção de recusa referindo que o pedido da trabalhadora não cumpre com os requisitos previstos

nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que o pedido configura uma redução do período normal de trabalho, bem como, alega exigências imperiosas do funcionamento do serviço e a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

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. Com efeito, após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, com o alegado pela entidade empregadora na intenção de recusa, afere-se desde logo, que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora consubstancia uma redução da carga horária de trabalho ao qual está obrigada, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes no regime de horário flexível, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.30. De facto, mesmo que a trabalhadora laborasse de 2.ª feira a sábado, com um intervalo de descanso de apenas 30 minutos – Cfr al. c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, ainda assim, não conseguiria completar o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

2.31. Acresce ainda que o pedido da trabalhadora não contém os requisitos previstos na alínea a) e subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho, verificando-se que inexistente indicação do prazo previsto, para o horário flexível, dentro do limite aplicável e declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requente.

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

2.33. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do

Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho diário e semanal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.34. Salientar-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 emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho diário e semanal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

3.3. O empregador 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE JUNHO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.