

PARECER N.º 373/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 1963-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 05.07.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Por carta datada de 24.05.2021, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Exmo (a). Sr (a) ...

Venho por este meio, solicitar flexibilidade de horário, tendo em conta que já falei várias vezes com a empresa sobre o meu horário e a empresa não aceita os meus direitos.

Tendo em conta que tenho uma bebé com 15 meses que anda na creche, e com o horário que me querem colocar a fazer até as 20h, sendo impossível fazer esse horário porque tenho de ir buscar a minha filha à creche e a mesma encerra às 19h.

Venho então mais uma vez pedir a flexibilidade de horário, sendo um direito meu estando bem claro no artigo 56 do Código do trabalho.

Com a carta envio vos o comprovativo da creche, e o comprovativo em que o meu marido sai às 19h trabalhando na maia com horário fixo, não sendo compatível o horário dele com o horário da creche, visto que a creche encerra às 19h.

Espero que isto possa ser resolvido desta forma, e o mais breve possível (...).”

1.3. Em 14.06.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exma Senhora:

Os nossos melhores cumprimentos.

Recepcionámos no passado dia 1 de Junho uma carta alegadamente de V. Exa requerendo a flexibilidade de horário para apoio à sua filha menor, quando mais parece uma solicitação para trabalhar apenas até determinada hora (que não concretiza).

Entendemos que o seu pedido não tem fundamento, com os seguintes fundamentos:

1 – A sua comunicação é de difícil entendimento e não cumpre os requisitos legais para nenhum dos regimes de promoção da parentalidade fixados na lei;

2 – A comunicação refere factos falsos, nomeadamente de que a criança frequenta um infantário, o que não corresponde à verdade. A declaração que nos remeteu refere que ela se encontra inscrita no infantário, não que o frequenta. Aliás, solicitámos que pedisse uma declaração de frequência e horário ao infantário e V. Ex^a negou-se;

3 – Mais, uma vez que o quadro de pessoal da loja onde trabalha é necessariamente curto, qualquer flexibilidade vai causar danos muito severos na estrutura organizativa do estabelecimento comercial, sendo completamente inviável para a empresa a situação, nomeadamente, a sua substituição. Tal facto, é agravado pela situação pandémica vivida, que diminuiu o volume de facturação da loja e tem sucessivamente originado constrangimento no seu horário de funcionamento, o que torna tudo mais difícil.

De qualquer forma ficamos à disposição de V. Ex^a para tentarmos definir um horário que permita um maior acompanhamento da sua criança e seja compatível com as necessidades de funcionamento da loja, nomeadamente passar a trabalhar em part time e 20 horas por semana ou estudarmos a sua transferência para uma loja com maior quadro de pessoal, para ser possível estudar a viabilidade das suas pretensões. (...).”

1.4. A trabalhadora pronunciou-se nos termos que se resumem:

- A trabalhadora acusa a receção da intenção de recusa, onde parece evidente ser a intenção da empresa recusar o pedido apesar de não o afirmarem de forma peremptória;
- Como é do conhecimento do empregador, no estabelecimento comercial onde a trabalhadora desempenha as suas funções, o trabalho é prestado em regime de turnos, durante todos os dias da semana, alternando os trabalhadores o dia de descanso semanal obrigatório e complementar;
- Existem dois turnos no estabelecimento, sendo de 2.^a a 6.^a feira, o 1.^o turno das 9h às 18h, com intervalo de descanso das 13h às 14h, e o 2.^o turno das 11h às 20h, com intervalo de descanso das 14h às 15h, sendo que ao sábado e domingo difere apenas o 2.^o turno que é das 10h às 19h;
- No referido estabelecimento, os turnos são assegurados por duas trabalhadoras a tempo completo, incluindo a trabalhadora requerente e uma trabalhadora a tempo parcial e que em regra, trabalha 4 dias por semana, assegurando as folgas das restantes;
- Uma vez que a trabalhadora se encontra a beneficiar da dispensa para amamentação, a entidade empregadora decidiu que a trabalhadora faria o horário das 9h às 16h, com intervalo de descanso

das 13h às 14h no 1.º turno, e o horário das 13h às 20h, com intervalo de descanso das 14h às 15h no 2.º turno, sendo que ao fim de semana, no 2.º turno faria o horário das 12h às 19h;

- Desde que a trabalhadora regressou ao trabalho em 07/09/2020, após o gozo de licença parental e até ao dia 26.04.2021, nunca a trabalhadora foi alocada ao 2.º turno;

- Sucede que desde o dia 26.04.2021, a empregadora introduziu a trabalhadora no regime de turnos rotativos, o que a obriga a trabalhar, durante os dias úteis, até às 20h;

- Por diversas vezes a trabalhadora solicitou que não a colocassem a fazer o 2.º turno durante a semana uma vez que a sua filha frequenta o infantário, que encerra às 19h e o seu marido e pai da criança não tem horário que lhe permita sair a tempo de ir busca-la, o que provoca graves transtornos familiares à trabalhadora e a obriga a recorrer a ajudas alternadas de terceiros, que também eles não têm disponibilidade, capacidade nem responsabilidade para tal;

- A colega de trabalho ... já expressou que não se importa de, quando trabalha num dia útil lhe seja atribuído o 2.º turno;

- Não obstante, os pedidos da trabalhadora, a entidade empregadora recusa-se a dar um tratamento diferenciado e ajustado às suas necessidades, uma vez que “os horários são rotativos, para todos, são normas da empresa”.

- Ao contrário do que afirma a empresa, sempre foram permitidas trocas de turnos entre trabalhadores do mesmo estabelecimento, sendo até usual a existência de trocas entre colegas de diferentes estabelecimentos;

- Nunca, desde o regresso ao trabalho após a gravidez, a trabalhadora discutiu o facto de terem decidido, unilateralmente, juntar os dois períodos de dispensa diária para amamentação, compreendo que tal será, porventura, mais benéfico para a gestão dos recursos humanos;

- Formulou a trabalhadora o pedido de atribuição de horário flexível, nos termos realizados, considerando que a empresa compreendeu na perfeição a sua pretensão e os seus fundamentos, todavia, esclarece ainda o seguinte:

- A trabalhadora tem uma filha com 15 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação e que se encontra inscrita e frequenta creche com período de funcionamento das 8h às 19h, de 2.ª a 6.ª feira;

- O marido da trabalhadora não tem disponibilidade para chegar à creche antes da hora do fecho, porquanto o seu horário de trabalho termina às 19h;

- Caso seja atribuído à trabalhadora o 2.º turno durante os dias úteis, não lhe é possível sair do trabalho a tempo de ir buscar a sua filha à creche;

- Por esse motivo, pretende a trabalhadora que lhe seja atribuído horário flexível, a fixar, dentro do horário de funcionamento do estabelecimento comercial, de modo que os períodos de

presença obrigatória não abrangem o período entre as 18h e as 20h dos dias úteis;

- O pedido é formulado pelo prazo de um ano e meio, sem prejuízo de posterior prorrogação;
- Analisados os argumentos invocados pela empresa para a recusa do pedido, entende a trabalhadora que não fica concretizado que o quadro de pessoal é curto nem é alegado o nexo entre o suposto facto e a razão de ser da recusa;
- Quanto aos demais fundamentos são conclusivos não se alicerçando em qualquer facto concreto;
- A trabalhadora refere ainda que se encontra disponível para chegar a um entendimento que vise encontrar uma solução para a resolução da presente contenda, que passe, em todo o caso, pela manutenção do seu horário completo e pela realização de turnos que não terminem, durante os dias úteis, para além das 18h, nomeadamente com uma possível transferência temporária ou definitiva de local de trabalho, para os estabelecimentos da ..., ..., ... ou ..., caso a mesma se torne necessária e apta a atingir os fins propostos;

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.

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

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.

profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado, a trabalhadora indica que é impossível realizar o horário até às 20h, uma vez que tem de ir buscar a sua filha de 15 meses à creche que encerra às 19h.

2.28. Num primeiro ponto, cumpre referir que analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a entidade empregadora rececionou o pedido da trabalhadora em 01.06.2021, tendo proferido a sua intenção de recusa que foi recepcionada pela trabalhadora em 18.06.2021. Após a receção da intenção de recusa a trabalhadora apresentou apreciação à mesma através de carta datada de 23.06.2021. Por sua vez, a entidade empregadora enviou o processo para apreciação desta Comissão apenas no dia 05.07.2021, incumprindo desta forma o prazo legal previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

2.29. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado pelo facto de o pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo - alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho - importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, nos termos do n.º 10 do artigo 57.º do CT, entende-se que a aceitação do pedido nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

2.30. Com efeito, observando o pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, não mencionando, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

2.31. A indicação do horário pretendido constitui assim, um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário.

2.32. Acresce que o pedido da trabalhadora é igualmente omissivo quanto à indicação do prazo previsto, para o horário flexível, dentro do limite aplicável, bem como a declaração de que a sua filha vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação.

2.33. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.34. Cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, bem como respeitar os requisitos constantes da subalínea i) da alínea b) e da alínea a) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho.

2.35. Saliente-se 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 ...

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

3.3. 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, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE AGOSTO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.