

PARECER N.º 599/CITE/2022

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 2818-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 08.08.2022, a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Em 04.07.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

“ (...)

Assunto: Autorização de trabalho em regime de horário flexível

Exmos. Senhores,

Eu. ..., venho pelo presente nos termos do artigo 57, n.º 1 do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas., a autorização para, no prazo legalmente indicado para o efeito, iniciar a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1º- A Lei confere ao(s) trabalhador(es) com filho(s) menor(es) de 12 anos, que com ele(s) viva(m) em comunhão de mesa e habitação, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, sem que tal acarrete qualquer penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira (vide artigos 56, n.º 1 e 5 e 35º- A do CT);

2º- Com efeito, eu encontro-me separada de facto desde o início do corrente ano e tenho à minha guarda e cuidados uma filha menor com 3 anos de idade (cfr. Doc. 1 e 2 que ora se juntam).

3º- Como é do conhecimento de V. Exas. há 10 anos que venho cumprido com zelo e diligência as funções a que me encontro adstrita na V/ empresa.

4º- Atualmente cumpro o seguinte horário de trabalho: Trabalho 4 dias seguidos, com folgas (rotativas) de 2 dias, trabalho mais 4 dias folgo 2, mais 4 folgo 1 e, em horário compreendido entre as 7h e as 15h.

5º- Sucede que, o horário supracitado deixou de ser compatível com a minha vida familiar desde a separação, pois como se referiu tenho uma filha menor e conto com pouco apoio familiar, uma vez que os meus pais nem sempre se encontram disponíveis para tomar conta da menina;

6º- *A menor irá começar a frequentar a pré-escola em setembro do corrente ano, mas o estabelecimento de ensino apenas assegura o horário compreendido entre as 7h e as 19h, pelo que se torna incomportável assegurar as rotinas da menor com o horário que cumpro atualmente;*

7º - *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até que a minha filha complete os 12 anos de idade (cfr. o disposto do n.º 1 do artigo 56.º do CT e do n.º 1 do art.º 57.º do CT).*

8º - *Assim, solicito a V. Exas. que tivessem em consideração na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse de segunda a sexta feira, das 09:00h as 17:00h, excluindo feriados e com descanso semanal ao sábado e domingo, até ao momento em que a menor perfaça os 12 anos.*

9º - *Não obstante o solicitado, desde já informo que, com espírito de colaboração, será perfeitamente aceitável e permitirá a conciliação da vida familiar e profissional efetuar o meu atual horário pontualmente e trabalhar um final de semana por mês, por exemplo.*

Certa de que a presente terá o melhor acolhimento junto de V. Exas.

(...)

1.3. Em 26.07.2022, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido, nos termos que se transcrevem:

(...)

Exma. Sra.,

Nos termos do artigo 57.º, numero 2, do Código do Trabalho, vimos, por este meio, comunicar a decisão da ..., no que concerne ao pedido formulado por V. Exa no que concerne a fixação do regime de horário flexível.

Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56º, 57º e 212º n.º 2 do Código do Trabalho, compete a ... determinar o horário flexível de trabalho de V. Exa que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário.

Em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir V. Exa porque é indispensável, a ... pode recusar a atribuição do solicitado horário flexível.

No caso concreto, a .. comunica a recusa com base nos seguintes fundamentos:

A ... tem no ... do Aeroporto de ... cerca de 240 colaboradores.

A operação da ... divide-se neste local em vários postos que funcionam todos os dias do ano, 24H por dia, com reforço a partir das 04:00 terminando as 24:00.

Dos 240 colaboradores:

a) Cerca de 120 fazem turnos rotativos;

b) Cerca de 60 turnos de manhã/madrugada;

c) e cerca de 60 turnos de tarde, todos eles com folgas rotativas.

Como certamente terá presente, V. Exa efetua, neste momento turnos de manhã, com folgas rotativas.

Um horário 09:00/17:00 (como pretende) com folgas fixas ao fim-de-semana, criará um desequilíbrio na operação pois, além de estar presente num menor período dos turnos da manhã, a folga fixa criará défice de elementos

considerando que o aeroporto não fecha fim-de-semana e, por norma, ainda aumentar a necessidade da sua operação. Aliás, e a propósito, a ... não tem, no âmbito da prestação de serviços no ... do Aeroporto de ..., um horário fixo, sem qualquer oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.

O horário pretendido por V. Exa. é, assim, incompatível com a organização dos tempos de trabalho da ... é incompatível com os horários necessários ao cumprimento do serviço de vigilância aeroportuária que é assegurado diariamente pela nossa empresa no ... do Aeroporto de

Mais informamos que iremos prestar informação à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que existem outros trabalhadores, no posto de trabalho ocupado por V. Exa nomeadamente ... (8h-16h de segunda a sexta-feira), ... (8h-16h de segunda a sexta-feira), ... (8h-16h de segunda a sexta-feira), ... (04h-12h de segunda a sexta-feira), ... (8h-16h com folgas rotativas) , ... (8h-16h com folgas rotativas), com os seguintes horários 09h-17h de segunda-feira a sexta-feira e que são incompatíveis com a organização do trabalho. Isto é, com o número de trabalhadores a exercer a atividade no horário flexível, será necessário que os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham (o que decorre dos diversos pareceres da CITE).

(...)"

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Assunto: Resposta ao pedido de Autorização de trabalho em Regime de Horário Flexível

Carta com A/R

Exmos. Senhores,

Acuso a receção da resposta de V. Exas. datada de 25/7/2022, que mereceu a minha melhor atenção, e venho, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, informar, que no meu modesto entender, inexitem razões para a recusa do meu pedido, pois que:

Dos referidos 240 trabalhadores existem pelo menos dois trabalhadores que fazem o horário solicitado (9h- 17h), sendo que, pelo menos, um, ou dois deles, não exercem funções aos dias feriado e, outros 4 trabalhadores não trabalham ao final de semana.

Por outro lado, não vislumbro em que medida o horário por mim solicitado possa causar desequilíbrio na operadora, se me proponho a trabalhar pontualmente e em períodos de maior necessidade operativa, no anterior horário, e um final de semana por mês.

Face a todo o exposto, reitero o meu pedido solicitando a V. Exas. a remessa de todo o processo ao CITE competente.

Certa de que a presente terá o melhor acolhimento junto de V. Exas.

Apresento os meus melhores cumprimentos (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) 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 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);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A 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.

2.6. 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”*.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. 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 7 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. 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)].

2.22. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, de modo a exercer a sua atividade de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão ainda do trabalho em dias feriados, entre as entre as 9h00 e as 17h00 para acompanhamento da sua filha menor com 3 anos de idade, que, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.23. A entidade empregadora recusa a concessão de tal horário, alegando que no terminal 2 do Aeroporto de Lisboa existem cerca de 240 colaboradores e que cerca de 120 fazem turnos rotativos, 60

fazem turnos de manhã/madrugada e que cerca de 60 trabalhadores/as desempenham funções em turnos de tarde, todos eles com folgas rotativas e que a operação da entidade empregadora neste local em vários postos que funcionam todos os dias do ano, 24H por dia. Alega ainda que, um horário das 9h00 às 17h00 com folgas fixas ao fim-de-semana, criará um desequilíbrio pois, além de estar presente num menor período dos turnos da manhã, a folga fixa criará défice de elementos considerando que o aeroporto não fecha fim-de-semana e, por norma, ainda aumentar a necessidade da sua operação. Alega ainda a entidade empregadora que já existem outras/os trabalhadores/as, no mesmo posto, a usufruírem de horário flexível.

2.24. Ora, face ao acima descrito, cumpre referir que tem sido sobejamente defendido pela CITE¹, não ser possível considerar a existência de um “*numerus clausus*”, no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal, o mesmo se diga relativamente àqueles cujas trabalhadoras regressam de licença parental, cujo tratamento não pode ser preferencial quantos aos demais pedidos de horário flexível.

2.25. É neste sentido, que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros horários flexíveis requeridos mais tarde e por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que, não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.26. Ora, aquilo que se tem defendido é que, perante uma eventual colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.27. Com efeito, se não for possível que todos os/as trabalhadores/as, que solicitaram e/ou venham a solicitar a prestação de trabalho em determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

¹ A título de exemplo, veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em www.cite.gov.pt

2.28. A propósito da colisão de direitos, referiu o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proc. n.º 593/11.7TBMNC-G1, de 03-03-2016, que tal situação se verifica *“sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si.”* E continua referindo que *“De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335.º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. **No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros;** já na segunda situação vigora a regra da prevalência, de harmonia com a qual o exercício do direito superior deve prevalecer sobre o exercício do direito inferior, por isso, só o direito superior pode ser exercido, ou só ele pode ser exercido integralmente, e o direito inferior não deve ser exercido, ou não deve ser exercido senão na medida em que tal exercício parcial já não colida com a produção do efeito próprio do direito superior.”*

2.29. Foi nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se refere que *“Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho², a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”*

2.30. Salieta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular

² Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.31. De referir 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 que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE AGOSTO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)