

PARECER N.º 293/CITE/2023

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 1011/FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por carta registada em 27.02.2023, 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 funções de auxiliar de acção médica no serviço de exames especiais.

1.2. Em 25.01.2023, por email, o trabalhador apresentou o pedido de trabalho em regime de horário flexível, em sumula:

- Pretende horário flexível que se enquadre com os seguintes horários:
- Segunda feira: entrada: 9h30 e saída 17h30;
- Terça feira: entrada 9h30 e saída 17h30;
- Quarta-feira: entrada 9h00 e saída até 17h00;
- Quinta feira: entrada 9h.30 saída 17h30;
- Sexta-feira: entrada 9h saída até às 17h00;
- Para assistência à filha menor, nascida a 18.02.2022, nas deslocações à fisioterapia e nas deslocações e recolha do berçário, por incompatibilidade de horários da progenitora mãe resultantes do exercício da sua atividade como médica fisiatra;
- Declara que pretende o horário até limite legal dos 12 anos da criança que vive em comunhão de mesa e habitação consigo.

1.3. Em 14.02.2023, por carta registada, rececionada a 16.02.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, como se transcreve:

(...)

Exmo. Senhor,

Reportando-nos ao requerimento por si subscrito e enviado a 25-01-2023, por email, através do qual solicitou a atribuição de horário flexível, vimos, pelo presente, informar V. Exa. que é nossa intenção recusar o horário de trabalho por si pretendido, com os fundamentos que se passam a expor:

O seu pedido tem como fundamento o acompanhamento da sua filha menor, até esta perfazer 12 anos de idade e visa a atribuição dos seguintes horários de trabalho:

- Segunda, terça e quinta-feira: das 09:30 horas até às 17:30 horas;*
- Quarta e sexta-feira: das 09:00 horas até às 17:00 horas.*

Antes de mais, impõe-se esclarecer V. Exa. que, é nosso entendimento que, o horário flexível não dá o direito ao trabalhador de escolher um horário fixo de trabalho, indicando como dias de descanso fixo o sábado e o domingo, excluindo assim a prestação da atividade aos fins-de-semana, ao contrário do que acontece com os demais colegas de serviço. Ora, os períodos de presença obrigatório são definidos pela Entidade Empregadora, apenas cabendo ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal e trabalho diário - Cfr. Artigo 56.º, n.º 3 do C. Trabalho.

Ora, no seu pedido, V. Exa. exclui, ab initio, a prestação de qualquer atividade ao fim-de-semana e indicou a hora de entrada e de saída de tal forma que nada resta à Instituição que não seja gerir os intervalos de descanso. Pelo que, também por este motivo, entendemos que V. Exa. não indicou um horário flexível no cumprimento do regime legal vigente - neste sentido, acórdão do TRP de 29-01-2020.

Não obstante o exposto, impõe-se atentar no seguinte:

V. Exa. foi contratado a 15-10-2018, para o exercício de funções de Auxiliar de Ação Médica no ...; entidade que, conforme é do seu integral conhecimento, funciona de forma ininterrupta todo o ano, atendendo à natureza dos serviços prestados.

Aquando da sua contratação, a aqui ... informou-o que teria de trabalhar em turnos rotativos que poderia contemplar dias de feriados, horário noturno e fins-de-semana, atenta a laboração contínua do ...

Conforme é do seu conhecimento, V. Exa. encontra-se a exercer funções de AAM no serviço de exames especiais do ..., que tem o seguinte horário de funcionamento:

- De segunda-feira a sábado, das 08:00 horas às 20:00 horas; e*
- Aos sábados, das 08:00 horas às 14:00 horas.*

O serviço funciona ao público através de agenda de marcação de exames que se iniciam pelas 08:20 horas e terminam pelas 18:40 horas dos dias úteis.

De forma a garantir o cabal funcionamento do citado serviço de exames especiais são estritamente necessários em permanência os seguintes auxiliares de ação médica:

- Uma sala de exame em funcionamento: 1 AAM de apoio ao acolhimento/recobro e apoio à sala de exames e 1 AAM na sala de desinfeção;*
- Duas salas de exames em funcionamento: 1 AAM no acolhimento/recobro, 1 AAM de apoio às salas de exames e 2 AAM na sala de desinfeção.*

A equipa é composta por 5 auxiliares de ação médica que asseguram os seguintes turnos rotativos:

- 08:00 horas às 14:00 horas;*
- 08:00 horas às 16:00 horas;*

- 12:00 horas às 20:00 horas;
- 14:00 horas às 20:00 horas; e
- 08:00 horas às 20:00 horas.

Assim, atendendo ao número de elementos que compõe a equipa de AAM no serviço de exames especiais (5), aos horários de turnos rotativos praticados e às funções que cada AAM tem que assegurar no posto de trabalho que lhe for adstrito, na escala de serviço, para que o serviço decorra sem falhas ou intercorrências no horário de funcionamento do serviço, não se afigura possível praticar os horários de trabalho sugeridos por V. Exa..

Isto porque, a aplicação dos horários solicitados por V. Exa. implicaria que o serviço deixasse de estar convenientemente assegurado das 08:00 horas às 09.00/9.30, das 17:00/17:30 às 20:00 horas nos dias úteis, e ao sábado. O que se afigura prejudicial para o funcionamento do serviço de exames especiais e colocará em causa a prestação de cuidados

Na verdade, neste serviço em concreto, a atribuição dos horários solicitados por V. Exa. coloca em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, uma vez que não existe um elemento extra na equipa que o possa substituir.

Assim, por razões imperiosas ao funcionamento do serviço e, cumulativamente, com vista à manutenção da qualidade dos serviços de saúde prestados, é inexigível à aqui Entidade Empregadora preferir o funcionamento do serviço de exames especiais em detrimento da atribuição dos solicitados horários.

Não resta, por conseguinte, outra alternativa à Instituição que não seja, por ora, indeferir o seu pedido, face às aduzidas razões acima elencadas.

Por fim, informa-se, igualmente, que o seu pedido mereceu parecer desfavorável da Coordenação do Serviço. Não obstante o exposto, impõe-se salientar que esta Instituição é sensível à conciliação da vida familiar dos seus trabalhadores com a vida profissional; pelo que, na elaboração dos horários de trabalho, os mesmos são organizados, sempre que possível, tendo em conta tais necessidades. Elementos que continuarão a ser tidos em consideração na organização dos horários futuros.

Assim e face aos fundamentos acima exposto, informa-se V. Exa. que é intenção da ... recusar o pedido de horário flexível por si apresentado nos moldes e pelo tempo solicitado, sob pena de vermos irremediavelmente prejudicado e comprometido o normal funcionamento do serviço de exames especiais do ...

Atento o exposto e em cumprimento do prescrito no artigo 57º, n.º 4 do C. Trabalho, V. Exa. dispõe do prazo de 5 dias a contar da receção da presente missiva para querendo apresentar por escrito, a sua apreciação à presente intenção de recusa.

(...)"

1.4. O trabalhador não apresentou apreciação à intenção de recusa.

1.5. Consigna-se, que consta do processo recebido, que o trabalhador apresentou a sua demissão através de carta rececionada pela entidade empregadora no dia 24-02-2023; pelo que, em

consequência, exercerá funções na Instituição até ao dia 24-04-2023; data a partir da qual o seu contrato de trabalho deixará de produzir efeitos.

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

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para acompanhamento da sua filha menor, nascida a 18.02.2022, até esta perfazer 12 anos de idade, requerendo a atribuição dos seguintes horários de trabalho: de segunda, terça e quinta-feira: das 09:30 horas até às 17:30 horas e à quarta e sexta-feira: das 09:00 horas até às 17:00 horas, de forma prestar assistência à filha nas deslocações à fisioterapia e nas deslocações e recolha do berçário, por incompatibilidade de horários da progenitora mãe resultantes do exercício da sua atividade como médica fisiatra. Declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa na existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

2.29. Ora, o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este 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/o trabalhador/a se for indispensável.

2.30. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de

recusa, considerando o horário de funcionamento do serviço, o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário nos termos em que foi solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. Considerando, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, o horário especial possa ser atribuído.

2.32. Outroassim, resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador, considerando que o período de funcionamento do serviço de exames especiais é de segunda-feira a sábado, das 08:00 horas às 20:00 horas e aos sábados, das 08:00 horas às 14:00 horas, funcionando com o público através de agenda de marcação de exames, que se iniciam pelas 08:20 horas e terminam pelas 18:40 horas dos dias úteis. A equipa, composta por 5 auxiliares de ação médica, asseguram os turnos rotativos das 08:00 horas às 14:00 horas; 08:00 horas às 16:00 horas; 12:00 horas às 20:00 horas; 14:00 horas às 20:00 horas; e das 08:00 horas às 20:00 horas.

2.33. Sucede que o horário solicitado pelo trabalhador, de segunda, terça e quinta-feira: das 09:30 horas até às 17:30 horas e à quarta e sexta-feira: das 09:00 horas até às 17:00 horas, não se enquadra no horário de funcionamento do serviço onde presta funções.

2.34. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado implica “*per si*”, a desregulação da organização dos tempos de trabalho existentes.

2.35. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido.

2.36. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável 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. O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a 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/à trabalhador/a 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MARÇO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.