

PARECER N.º 31/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 5678-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 30.12.2020 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 ... naquela empresa.

1.2. Por carta de 25.11.2020 e recebida em 26.11.2020, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

..., trabalhadora n.º (...), a desempenhar funções na ..., na qualidade de ..., vem por este meio requerer, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos (... de 3 anos e ... de 6 meses).

Assim, sugiro que as 40 horas semanais sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Com entrada às 10h e saída às 17h, com uma hora de almoço;

Ou;

-Com entrada às 11h e saída às 18h, com uma hora de almoço;

-Sendo os dias de descanso semanal à quarta feira e fins de semana em regime rotativo entre o sábado e domingo.

Para além do supra exposto, deverá ainda ter-se em consideração que, a aqui requerente é lactante e que por isso terá dispensa diária para amamentação, de acordo com o estipulado no

n.º 3 do artigo 47 do Código de Trabalho, estando, ainda, dispensada nos termos da lei (artigo 60.º do Código de Trabalho), a prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Em face do supra exposto, aguardo a v/ resposta quanto ao solicitado, declarando para todos os efeitos que os descendentes habitam comigo em comunhão de mesa e habitação, e juntando declaração da entidade patronal do respetivo cônjuge, a qual comprova por sua vez que se trata de um trabalhador por turnos, mostrando que se torna impossível praticar o horário que me foi atribuído, e o qual certamente será do v/conhecimento (...).

1.3. Por ofício datado de 14.12.2020 e recebido em 21.12.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

“Assunto: V/Pedido para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível

Dispensa para amamentação

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

Exma. Senhora,

Tendo presente o teor da sua comunicação datada 25.11.2020, recepcionada a 26.11.2020 nos n/escritórios, através da qual requereu a atribuição de horário flexível de modo a acompanhar a educação dos seus dois filhos menores de 6 meses e 3 anos, com ainda, a dispensa para amamentação e de prestação de trabalho nocturno, vimos comunicar-lhe que após a análise do pedido efectuado, não nos é possível satisfazer a pretensão de V.ª Exa. nos termos em que é requerida, como se passa a demonstrar.

O artigo 56.º do Código do Trabalho contempla a possibilidade de o trabalhador com filho menor de 12 anos trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, devendo para o efeito formular o seu pedido de horário com a indicação do período de início e termo do período normal de trabalho, (n.º 2 do artigo 56.º do C.T.).

Acresce que, o trabalhador que pretenda trabalhar no regime de horário flexível deve observar os requisitos contidos no artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, deve remeter o pedido com a antecedência de 30 dias, a indicação do prazo previsto para o seu exercício e a declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Acontece que, no pedido que V.ª Exa. nos faz limita-se a indicar uma plataforma fixa em que pretende trabalhar entre as 10h e as 17h, com uma hora de almoço, ou, em alternativa, entre as 11h e as 18h, com uma hora de almoço.

Ora, V.ª Exa. está adstrita a um horário de 40 horas semanais, o que equivale a uma prestação diária de 8 horas.

A amplitude de horário de trabalho indicado por V.ª Exa. apenas abrange a prestação de trabalho durante seis horas diárias (considerando a hora de intervalo para almoço), o que iria corresponder a um horário semanal de 30 horas.

Assim sendo, o pedido formulado não se enquadra no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do C.T., uma vez que corresponde a um horário inferior ao período normal de trabalho, quer diário, quer semanal, a que V.ª Exa. se encontra contratualmente adstrita desde 01 de Fevereiro de 2010.

Para além disso, o pedido não se encontra formulado de acordo com os requisitos legais contidos no artigo 57.º do C.T., na medida em que V.ª Exa, não observa o prazo de 30 dias, não indica o limite temporal que pretende beneficiar do regime de trabalho em horário flexível, e omite a junção da declaração de que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

Face à inobservância dos requisitos contidos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido de V.ª Exa. não pode ser apreciado, e, por conseguinte, o seu horário de trabalho não pode ser organizado em regime de horário de trabalho flexível.

Apesar de entendermos que, o pedido de V.ª Exa. não se enquadra minimamente no regime de horário de trabalho flexível, os nossos recursos humanos ainda fizeram o levantamento e questionaram todos os trabalhadores que se encontram adstritos a um horário diurno de 40h e 35h semanais, - ... (40h - 1 filho menor), ... (40h - 1 filho menor), ... (40h - 1 filho menor), ... (40h), ... (40h - 2 filhos menores), ... (40h - filhos maiores), ... (40h), ... (40h), ... (40h - 1 filho menor), ... (40h-2 filhos menores), ... (40h - 1 filho menor), ... (40h - 1 filho menor), ... (40h), ... (40h), ... (40h - 1 filho menor), ... (40h - 1 filho menor), ... (35h - 2 filhos menores), ... (35h - 1 filho menor), ... (35h - 1 filho menor/grávida)-, no sentido de saber se estariam disponíveis para trocar o horário diurno a que estão adstritos pelo horário de trabalho nocturno a que V.ª Exa. está adstrita.

Acontece que, nenhum dos trabalhadores manifestou disponibilidade para trocar de horário de trabalho com V.ª Exa.

Considerando que, a prestação do s/trabalho é no período nocturno- 16h à 1h ou das 15h às 00h/ folga fixa à quarta-feira e com folga rotativa entre sábado e domingo - analisámos a possibilidade de reforçar o quadro de pessoal no período diurno no estabelecimento onde exerce a s/actividade profissional, e concluímos que não é possível prescindir da sua prestação de trabalho no turno nocturno, como passamos a demonstrar.

Assim, ao analisar o peso das vendas por hora "versus" o peso das horas por hora verificámos o seguinte:

O período entre as 10h e as 14h é o menos representativo em termos de venda (22%) e em número de entradas de clientes na loja (23%). Sendo que, neste período estão alocadas 26% do total de horas, como se pode constatar nos quadros números 1 (peso venda por franja horária), 2 (peso entradas por franja horária) e 3 (peso horas por franja horária) - documento n.º 1 em anexo.

O período das 14h às 19h é o mais representativo em termos de venda (46%) e em número de entradas de clientes na loja (48%). Neste período estão alocadas 40% do total de horas, como se infere dos quadros números 1, 2 e 3.

Por fim, o período das 19h às 00h é o segundo mais representativo em termos de venda (32%) e em número de entradas de clientes (28%). Neste período temos alocadas 34% do total de horas, conforme os quadros números 1, 2 e 3.

Face ao acima aduzido conclui-se que não é possível incrementar mais horas ao turno da manhã, o que iria representar um aumento na percentagem de horas face à percentagem de vendas, o que tornaria o turno da manhã menos produtivo. Acresce, ainda, referir que, entre as 14h e as 00h, no estabelecimento onde V.^a Exa. exerce a sua actividade profissional é que se regista o maior número de vendas e entradas de clientes, pelo que é manifestamente impossível prescindir da prestação do seu trabalho, por ser indispensável nos períodos de tempo em que se regista um acréscimo de trabalho, em comparação com o período das 10h às 14h.

Perante ao acima exposto, e com o intuito de encontrar uma solução que vá de encontro às suas necessidades, colocamos à consideração de V.^a Exa. a aceitação da redução da carga horária semanal de 40 horas semanais, para 25 horas semanais, com hora de entrada às 15 e saída às 20h, o que iria permitir contratar um trabalhador a tempo parcial, para complementar o horário das 20h às 00h.

Quanto ao pedido de dispensa de horário nocturno, mais uma vez, V.^a Exa. não observou os requisitos legais previstos no artigo 60.º do C.T., designadamente, a apresentação do atestado médico a que alude o n.º 4 da referida disposição legal.

Face à inobservância dos requisitos legais fica prejudicada a apreciação do pedido efectuado por Exa.

Por fim, no que tange ao pedido de dispensa para a amamentação será observado o preceituado no artigo 47.º do Código do Trabalho, desde que V.^a Exa. nos comunique com a antecedência de 10 dias relativamente ao início e indicar os respectivos períodos para a dispensa para amamentação, tendo como referência o seu horário de trabalho actual, nos termos do n.º 3 do mencionado artigo.

Na expectativa, que entenda os motivos que não nos permitem satisfazer o seu pedido nos termos solicitados, e que pondere a proposta que lhe apresentamos, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos (...).

1.4. Do processo consta que a trabalhadora não apresentou 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 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

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

2.22. 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/a 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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja atribuído um horário com entrada às 10h e saída às 17h, com uma hora de almoço, ou, com entrada às 11h e saída às 18h, com uma hora de almoço, com folga à quarta feira e fins de semana em regime rotativo entre o sábado e domingo, para prestar assistência a filho de 3 anos e filha de 6 meses, com quem consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Analisando o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que a amplitude horária semanal apresentada é inferior ao período normal de trabalho semanal, porquanto a trabalhadora peticiona a realização de 06 horas de trabalho diário, em cinco dias por semana, perfazendo apenas 30 das 40 horas de trabalho semanal a que se encontra contratualmente obrigada.

2.29. Com efeito, o pedido formulado pela trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 30 horas, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

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

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 constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho semanal a que está contratualmente obrigada.

3.3. Sem prejuízo do exposto, 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 20 DE JANEIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA 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.