

PARECER N.º 727/CITE/2019

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 5091-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.12.2019 por correio registado datado de 02.12.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ajudante de ação direta, a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Em 06.11.2019 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*"(...) No seguimento do assunto em epígrafe, serve a presente para **EXPOR e SOLICITAR** a V. Ex.as o seguinte:*

1- Como é do conhecimento de V. Ex.as, sou Mãe de três filhos, tendo o meu filho mais novo, (...), apenas 3 (três) anos de idade, como podem verificar pelo respetivo Assento de Nascimento (Cfr. doc. 1).

2 - O meu agregado familiar é, assim, composto por mim, pelo meu marido e pelos nossos três filhos, dois dos quais ainda menores de idade, conforme resulta do Atestado emitido pela União de Freguesias de ... (Cfr. doc. 2).

3 - O meu marido, (...), tem contrato de trabalho na firma "...", sita na (...), trabalhando em regime de horário de trabalho semanal que inclui também os Sábados, Domingos e Feriados, conforme atesta a declaração emitida pela sua entidade empregadora (Cfr. doc. 3).

4- Em face disso, sou apenas eu, enquanto Mãe, quem pode cuidar e velar pelo nosso filho mais novo, de três anos apenas, principalmente aos fins-de-semana.

5- *Ou seja, como o meu marido e seu pai, trabalha aos Sábados e aos Domingos, não tenho mais ninguém a quem possa recorrer para cuidar do meu filho (...) que, face à sua tenra idade, não é autónomo para tratar de si próprio, da sua segurança e da sua alimentação, razão pela qual carece de vigilância constante por parte de uma pessoa adulta e responsável.*

Logo;

6 - *Face ao que resulta do art. 56.º e seguintes do Código do Trabalho, a minha situação familiar atual e supra descrita, permite-me beneficiar da fixação de um horário de trabalho flexível, que me permita ficar dispensada de trabalhar ao fim de semana, para assim poder cuidar do meu filho ..., de três anos apenas, face à circunstância de o Pai ter de trabalhar num regime de horário que inclui os Sábados e os Domingos, o que desde já pretenda que me seja atribuído.*

7- *Mais informo V. Ex.as que pretendo beneficiar do regime de flexibilidade de horário de trabalho, nos moldes expostos, pelo período de dois anos.*

8- *Nessa medida, solicito a V. Ex.as que me atribuam um horário de trabalho que me permita estar disponível aos Sábados e aos Domingos e Feriados, de modo a que me seja permitido cuidar do meu filho (...), pelos motivos acima referidos.*

Em face do exposto, serve o presente para REQUERER a V. Ex.as que, ao abrigo do disposto no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, me fixem um horário de trabalho flexível, cuja jornada de trabalho decorra de segunda-feira a sexta-feira, ficando dispensada de trabalhar ao fim de semana, considerando a necessidade evidente de ficar a cuidar do ..., nos referidos dias. (...)"

1.3. A entidade empregadora 25.11.2019, remeteu por correio registado a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora, justificando tal recusa da seguinte forma:

"(...). Acusamos a receção da V/ carta em que, ao abrigo do disposto no artigo 56.º e segs do Código do Trabalho, solicita a fixação de horário flexível cuja jornada de trabalho decorra de segunda-feira a sexta-feira com dispensa de trabalho ao fim de semana para cuidar do seu filho menor.

Ora, como é do seu conhecimento o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho e aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, previstos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, permite uma flexibilização na determinação das horas de início e termo do período de trabalho e não a determinação do dia de descanso semanal.

Acontece que o seu pedido não indica quais as horas de início e termo do período normal de trabalho apenas refere quais os dias de descanso semanal que pretende, pelo que não se enquadrando na possibilidade prevista no artigo 56.º é nossa intenção recusar o seu pedido.

De qualquer modo mesmo que se entenda que essa situação se enquadra naquele normativo mantemos a nossa intenção de recusar o seu pedido, porquanto tendo em atenção o tipo de serviço em causa e a realidade do mesmo a autorização do solicitado põe em causa o seu funcionamento aos fins de semana, período em que os utentes também precisam dele e o contrataram.

Na verdade, o Serviço de ... é um serviço que funciona sete dias por semana, sendo necessário assegurá-lo nesses sete dias, e para isso é imperioso que a ... continue a assegurar o serviço ao fim de semana.

Com efeito, das sete funcionárias afetas ao Serviço de ..., uma está impedida de trabalhar ao fim de semana pela Medicina do Trabalho, outra tem um filho menor de 18 meses com trissomia 21, e outra tem um filho menor de 8 meses, ambas com redução de horário por aleitamento, amamentação, pelo que restam apenas quatro funcionárias para fazerem os fins de semana, entre elas a

Deste modo, se a ... for autorizada a não trabalhar ao fim de semana põe em causa a prestação deste serviço em dois fins de semana de cada mês, naqueles em que ela trabalharia, porquanto não é possível apenas uma pessoa fazer o Serviço de ..., tem de ser pelo menos uma equipa de dois elementos.

Acresce referir que para estas funções é necessário ter carta de condução e não existem disponíveis outras funcionárias de outro serviço com essa habilitação.

Assim, e pelos motivos expostos é nossa intenção recusar o pedido, porquanto a dispensa de trabalho da ... ao fim de semana põe em causa o funcionamento regular do Serviço de ... de 40 idosos. (...)"

1.4. Por carta datada de 27.11.2019, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos seguintes termos:

*No seguimento da carta que V. Ex.as me enviaram, sem data, recebida no dia 26 de novembro de 2019, através da qual me comunicam a vossa intenção de recusa o meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, venho através da presente e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação, **expondo** e **solicitando** o seguinte:*

1- Reitero aqui tudo quanto referi no meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho oportunamente apresentado, no que se refere à informação relacionada

com o meu agregado familiar e, nomeadamente, sobre o meu filho menor, (...), de apenas 3 (três) anos de idade, bem como as condições de trabalho do meu marido e todas as necessidades familiares que justificam legalmente o meu pedido.

2- Para além disso e como é do conhecimento de V. Ex.as, para alé do meu filho (...), tenho ainda outro filho menor, o (...) e uma menina que, apesar de ter já 20 anos, padece de um deficit cognitivo que a limita em termos de assumir responsabilidades, e que o meu marido e pai dos meus filhos, por motivos profissionais, tem um horário de trabalho semanal que inclui os Sábados, Domingos e Feriados.

3- De resto, com o meu pedido enviei documentação suficientemente elucidativa que o justifica, razão pela qual inexistem razoes objetivas que justifiquem a vossa recusa em me atribuir um horário de trabalho compatível com a minha situação pessoal e familiar.

Acresce dizer ainda o seguinte:

4- Como sabem, há cerca de dois anos atrás fizeram-me a proposta de não trabalhar aos fins de semana, para assim não terem que me dar folgas durante a semana.

5- Na altura aceitei porque o meu filho (...) já era nascido e, dessa forma, já tendo pensado fazê-lo, não precisei de apresentar um pedido de flexibilidade de horário para não trabalhar ao fim de semana.

6- Entretanto, no passado mês de setembro solicitaram-me que trabalhasse um fim de semana, o que anuí porque me foi dito que era esporádico, contudo, mais tarde vieram dizer-me que iria passar a fazê-lo de forma habitual, o que me cria graves problemas familiares, nomeadamente para cuidar do meu filho (...).

7- Na verdade, considerando que o meu marido e pai dos meus filhos trabalha aos Sábados e aos Domingos, não tenho mais ninguém a quem possa recorrer para cuidar do meu filho (...) que, face a sua tenra idade, não é autónomo para tratar de si próprio, da sua segurança e da sua alimentação, nem os seus irmãos têm capacidade para o fazerem, razão pela qual carece de vigilância constante por parte de mim, que sou sua Mãe.

8- Assim sendo e com o devido respeito, não vislumbro que os motivos que indicam na vossa carta, para justificar a recusa ao meu pedido, sejam suscetíveis de impedir o seu deferimento, nos termos requeridos.

9- Veja-se, de resto, que a ora requerente é a única funcionaria do serviço de ... que apresentou um pedido de flexibilidade horária, para não trabalhar aos sábados e aos domingos;

10- Para além de que, ainda assim, V. Ex.as reconhecem que existem três funcionárias disponíveis para trabalhar ao fim de semana, duas das quais possuem carta de

condução, o que permite concluir que podem sempre incluir na equipa uma pessoa que não tenha essa carta de condução.

11- Em suma, não é exato, que o serviço de ... fique de algum modo em causa com o deferimento do meu pedido de flexibilidade de horário, nos moldes solicitados, razão pela qual entendo que o mesmo deve ser aceite.

Em face do exposto e porque as razões aduzidas para recusarem o meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho não se mostram devidamente fundamentadas, solicito a V. Ex.as que se dignem rever a vossa posição vindo, a final, a fixar-me o horário de trabalho solicitado.

Caso V. Ex.as persistam em não me fixar o horário de trabalho solicitado, que me permita não trabalhar ao fim de semana, para prestar apoio ao meu filho (..), como é de todo possível, agradeço que deem cumprimento ao estipulado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, enviando este processo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no prazo máximo de 5 (cinco) dias, de modo a que esta entidade se pronuncie sobre o meu pedido e a vossa recusa, o que desde já agradeço. (...)"

1.4. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) 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 (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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".

2.2. 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.

2.3. 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”.

2.4. 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 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).

2.6. 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”.

2.7. 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.

2.8. No âmbito do direito nacional, 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 arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.9. 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.”.

2.10. 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; (…)”.

2.11. 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.

2.12. 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).

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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”.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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

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.

atribuídos.²

2.21. 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 consubstancia 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.

2.22. 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.

2.23. 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 trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.24. 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

2

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

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 designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.25. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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.

2.26. No caso em apreço, a requerente solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível, *cuja jornada de trabalho decorra de segunda-feira a sexta-feira, ficando dispensada de trabalhar ao fim de semana.*

2.27. Fundamenta o seu pedido motivado pelo facto de ser mãe de uma criança com 3 (três) anos de idade. Refere ainda a requerente que que o outro progenitor tem um regime de horário de trabalho que inclui sábados e domingos.

2.28. Analisado o pedido da requerente, afere-se do mesmo, que a trabalhadora não indica a amplitude diária e semanal do horário que pretende praticar, nem as horas de início e termo do período normal de trabalho, conforme determina o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.29. Neste sentido, poderá a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido, no qual deve indicar qual o período normal de trabalho diário e semanal em que pretende exercer a sua atividade, conforme determina o artigo 56.º e 57.º do CT.

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

2.31. Sem prejuízo do anteriormente exposto, aluda-se para o facto de que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.32. 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.