

## PARECER N.º 169/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.  
Processo n.º 1123/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12.03.2019, 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 Técnica de Cardiopneumologia, a exercer funções naquele ...

1.2. O pedido da trabalhadora entregue em mão própria em 18.02.2019 pela trabalhadora, solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*“(…), Técnica de (...) com o número mecanográfico (...), em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções no serviço de (...), da instituição que v.exa., superiormente preside, vem solicitar a concessão de um horário flexível, organizado nas seguintes condições:*

*a) nos dias úteis, segunda a sexta-feira;*

*b) compreendido entre as 8h00 e as 20h00 e com início e término com enquadramento nos turnos existentes no serviço;*

*Por forma a perfazer o período normal de trabalho de 35 horas/semanais.*

*A requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, uma vez que:*

- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Como tal, a trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

- Necessita de acompanhar a menor, (...) de dezoito meses, que vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação (doc. n. º1 e n. º2), nomeadamente nas necessidades diárias, na ida e saída da creche e no processo de desenvolvimento, uma vez que, não tem ninguém que possa ficar com a sua filha, pois o outro progenitor é empresário e trabalha de segunda a domingo, o que dificulta o acompanhamento da menor, ficando a mesma sozinha caso não lhe seja concedido esse horário. Assim sendo, a trabalhadora não tem familiares ou terceiros que permitam dar-lhe apoio em termos de ficar com a menor a partir da sua hora de saída, nem ao fim-de-semana.

- O pai da menor não requereu esta modalidade de horário (embora a lei o permita) e, trabalha, não podendo colmatar estas exigências familiares.

- Reside em (...) a cerca de 60 km do local onde se encontra a exercer funções, demorando no percurso casa-trabalho mais de 60 minutos, o que dificulta o usufruto do direito de conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Este pedido encontra-se integrado nas medidas de promoção do exercício da parentalidade e salvaguardado ao nível da Constituição da República Portuguesa (CRP), como no Código do Trabalho (CT), onde é preconizado o dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT], sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados e a grande dificuldade em conjugar o seu presente horário de trabalho

*com as obrigações decorrente do acompanhamento da sua filha, a requerente para o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição Portuguesa, solicita a v.exa., a concessão do referido horário de trabalho que passe a vigorar no 30.º dia após esta minha comunicação e até a menor atingir 12 anos de idade (...)."*

**1.3.** Em análise preliminar do processo remetido à CITE, verificou-se a ausência do comprovativo de envio da intenção de recusa à trabalhadora.

**1.4.** Após solicitação, o comprovativo mencionado *supra* foi remetido a esta Comissão por email no dia 21.03.2019, verificando-se que a trabalhadora foi notificada via correio eletrónico da intenção de recusa no dia 11.03.2019, com os fundamentos que se transcrevem:

*"(...) A ... de (...) teve conhecimento do pedido de flexibilidade feito pela TSDT, e da resposta da técnica Coordenadora (...), no dia 26/02/2019.*

*A ... concorda com a fundamentação da Técnica coordenadora. A aprovação deste pedido, e de mais dois que acontecem em simultâneo, levará à insustentabilidade funcional do acesso a técnicas de (...) no serviço de (...). Para além da atividade assistencial ao doente em episódio de urgência, compromete-se igualmente o melhor acesso do doente na Via Verde Coronária, onde o tempo de diagnóstico está diretamente relacionado com o sucesso da atividade assistencial subsequente. O (...) presta acesso à VV Coronária para a população de (...) e para a população de (...). A carga horária que tem de ser assegurada pela equipa de TSDT no SU é:*

	M	T	N	Reforço (dia)	total	absentismo	TOTAL
h/semana	42	42	84	40	208	20.8	268.8

*Tendo em consideração que numa equipa de 6 elementos existem 3 elementos com pedido de flexibilidade de horário, e 1 a usufruir de*

*horário de amamentação não laborando períodos noturnos, e com intenção comunicada de pedido de flexibilidade de horário, o horário noturno e de fins de semana e feriados fica a ser assegurado pelos restantes 2 elementos. Face à distribuição dos postos de trabalho e dos turnos, estes dois elementos terão de assegurar 102 horas semanais (todas as noites, sábados a partir das 14h, e domingos o dia todo), o que significa uma carga horária semanal de 51h cada um. Em períodos de absentismo programado (ex. férias), esta carga horária ficará apenas a ser assegurada por 1 elemento. Face ao solicitado, e pelos motivos descritos acima, a (...) deixa de conseguir garantir a resposta assistencial 24h por dia aos doentes do SU e da VV coronária.*

**1.5.** Do processo consta ainda a informação da Técnica coordenadora, com o seguinte teor:

*“(...) No sentido de prestar esclarecimento sobre o assunto referido, passo a apresentar um breve resumo do número de TSDT CPL, dos serviços assegurados por estes e das respetivas competências.*

*Os TSDT CPL têm uma formação de base na área da (...) e da (...).*

*Após a sua formação, durante a sua atividade profissional vão adquirindo competências próprias dos serviços a que estão ligados, acabando por criar uma especialização nessa área.*

*No caso particular da nossa instituição, os vários serviços existentes e que contam com a colaboração dos TSDT CPL, tiveram um grande incremento, tanto equipamentos como em recursos humanos, que importa rentabilizar, levando em consideração as solicitações crescentes e os objetivos definidos com os serviços. Noutras instituições hospitalares há uma rotatividade por todos os serviços por haver um reduzido número de TSDT. No entanto ganha-se em possibilidade de assegurar os vários serviços em detrimento da qualidade de alguns exames realizados.*

*No (...) existe um total de 32 TDST CPL distribuídos por 7 serviços, a saber, Serviço de (...) – 13 TDST CPL, - Serviço de (...) – 10 horas semanais, - Serviço de (...) – 7 TDSL CPL, 1 dos quais é coordenador, -*

*Serviço de (...) – 1 TSDT CPL, - Serviço de (...) – 4 TDST CPL, - Serviço de (...) – 6 TDST CPL, e a (...) -1 TDST CPL que necessita de ser substituído em período de férias (realiza exames para UCA, consulta de (...), Serviço de (...) e realização de (...) aos (...) da Área de (...), de acordo com protocolo.*

*Retirando, a estes 32 TDST CPL, 6 do serviço de (...), temos um total de 26, dos quais:*

- *1 com isenção de noites por ter mais de 50 anos – autorizada em 2015;*
- *1 com flexibilidade de horário autorizada em 2017;*
- *1 com teletrabalho e imunodeprimida que não pode exercer funções no serviço de urgência por esse motivo;*

**1.6.** A entidade empregadora remeteu o processo antes de decorrido o prazo de apreciação à intenção de recusa por parte da trabalhadora, não obstante, a trabalhadora enviou para a entidade empregadora com conhecimento a esta Comissão ofício datado de 19.03.2019, rececionado a 20.03.2019 pela CITE, referindo o seguinte:

*“(…), notificada que foi do envio do seu processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – CITE, e embora não lhe tenha sido enviado no prazo de 5 dias para sua pronuncia a intenção de recusa ao pedido de horário flexível apresentado em 18 de fevereiro de 2019, incumprindo a instituição que V.exa. preside, com o estipulado no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, vem, a trabalhadora mesmo assim, **apresentar a sua apreciação escrita**, não podendo a mesma apreciar senão discordar do teor dos factos e das razões aduzidas e reiterar o seu pedido em toda a sua integra, mais, acrescentado de que caberá sempre a v.exa., um dever-obrigação na elaboração de um horário de trabalho, facilitando a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de todos os trabalhadores, nos termos, respetivamente, do n.º3 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 em conformidade, com o correspondente principio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo*

*59.º da Constituição da República Portuguesa o que com esta recusa não está a ser minimamente cumprido tal ordenamento jurídico;*

*Mais, havendo duas equipas de trabalho, a laborar num horário, que permite à requerente conciliar a sua atividade como trabalhadora e como mãe com responsabilidades familiares (das 8h00, e as 20h00), o mesmo poderá ser-lhe aplicado sem qualquer desigualdade de tratamento entre trabalhadores nem prejuízo para a instituição que V.exa. preside!...*

*Assim sendo e face ao agora exposto, solicita a V.exa., a reapreciação da aplicabilidade da lei em concreto e a reforma da intenção de recusa a ser emitida, autorize-se a aplicabilidade do pedido realizado a 18 de fevereiro de 2019, nos seus precisos termos (...)"*

**1.7.** Do processo constam ainda os seguintes documentos:

- Comprovativo de entrega do email da intenção de recusa;
- Comprovativo de leitura do email da intenção de recusa, enviado à trabalhadora;
- Informação da diretora dos TSDT;
- Informação dos recursos Humanos daquele ...

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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"

**2.2.** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

**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 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”.

**2.6.** 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.

**2.7.** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68.º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.8.** E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

**2.9.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.10.** O artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da



idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.11.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.12.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.13.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.14.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a

existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.15.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.16.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.17.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.18.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.19.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.21.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem, esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido entre as 8h00 e as 20h00 com referência aos turnos existentes no serviço, pretendendo prestar trabalho de segunda a sexta-feira;

**2.22.** Fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha menor, com 18 meses, indicando que o horário solicitado, vigorará até à filha atingir 12 anos de idade.

**2.23.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.

**2.24.** E o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.25.** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

**2.26.** É pois competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação

da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada<sup>2</sup>.

**2.27.** Naquele ... existem os seguintes turnos:

- 08h00 – 14h00 (turno de 6 horas);
- 14h00 – 20h00 (turno de 6 horas);
- 20h00 – 24h00 (turno de 4 horas);
- 00h00 – 08h00 (turno de 8 horas);
- 11h00 – 19h00 (turno de 8 horas);

**2.28.** Após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, com os turnos existentes, verifica-se que a amplitude horária diária apresentada pela trabalhadora (08h – 20h) é enquadrável nos 2 primeiros turnos de 6 horas analisados.

**2.29.** Com efeito, a trabalhadora que se encontra contratualmente obrigada à prestação de um período normal de trabalho diário de 7 horas e de 35 horas semanais, nos termos em que o pedido é efetuado, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 20h00, só lhe permite realizar um turno de 6 horas diárias, sob pena de se ultrapassarem os limites máximos do período normal de trabalho estabelecido no artigo 56.º n.º 4 do Código do Trabalho (10 horas diárias).

---

<sup>2</sup> No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56º e no n.º 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "*Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, n.º 3, e 212º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97º do CT."*

**2.30.** Por outro lado, a prática de outro horário dentro da amplitude apresentada pela trabalhadora desvirtuaria os turnos existentes naquele serviço.

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

**2.32.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe permita respeitar o período normal de trabalho semanal a que está contratualmente obrigada.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.