

PARECER n.º 494/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 3309/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 19.08.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ENFERMEIRA, a exercer funções no Serviço de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 23.07.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

" (...)"

"Sou mãe de dois menores: integrando os dois o meu agregado familiar, vivendo comigo e com o meu marido, em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo. Os meus filhos frequentam uma creche com horário de funcionamento limitado, compreendido entre as 7h00 e as 19h30, de segunda a sexta-feira. O meu marido trabalha na área de ..., com isenção de horário, dependendo o mesmo dos horários dos clientes onde os projetos estão a decorrer. Faz também a gestão de vários projetos em simultâneo, em Portugal e estrangeiro, ausentando-se, por vezes, durante vários dias; com a agravante de poder ser chamado a qualquer hora da noite, em situações de ... (conforme documento em anexo). Perante a situação profissional deste, verifica-se a dificuldade em conciliar a nossa atividade profissional com a dinâmica familiar, de forma a permitir a ação do exercício parental aos nossos filhos. O apoio familiar que poderíamos ter junto a nós

não existe, uma vez que somos naturais de ..., cidade onde residem os nossos pais, eles próprios também com algumas limitações de saúde. Face ao exposto, solicito autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, entre as 8h00 e as 16h00 de segunda a sexta-feira, permitindo conciliar a atividade profissional com a vida familiar de forma a poder cumprir os deveres que me incumbem como mãe, conforme previsto no artigo 56.º e 57.º do código do trabalho (Horário Flexível de Trabalho com Responsabilidades Familiares) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. Consciente da dificuldade de praticar o horário solicitado no serviço onde atualmente exerço funções, venho por este meio demonstrar disponibilidade total para desempenhar o meu exercício profissional em qualquer outro Serviço deste ... onde Vossa Excelência considere possível a praticabilidade do requerido horário. Por conseguinte, anexo a este Requerimento, um pedido de mobilidade interna por transferência dentro do Departamento de Contudo, na impossibilidade de permanecer neste departamento, demonstro total disponibilidade para transferência para outro Departamento deste Para os aludidos efeitos, pretendo que o horário flexível ora requerido perdure, pelo prazo máximo fixado por lei, conforme estipulado no artigo 56.º do Código do Trabalho, até que o meu filho complete a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 2031."

1.3. A 06.08.2019 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"

"..."

"Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita no Departamento de ... e nos demais Departamentos, para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de horários 'flexíveis' de 'manhãs' (8:00-16:00 ou 15.30), 'fora de escala' (8:00-20:00) ou 'em dias úteis' ou de 'segunda a domingo', que são endereçados à Direção de Enfermagem por parte de colaboradoras com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais e familiares e o horário por turnos, o atual cenário dos serviços não nos permite dar parecer favorável ao agora solicitado, pois não é possível afetar o número de Assistentes Operacionais que solicitam estas condições excecionais, a postos de trabalho nos serviços de origem, em ..., em detrimento do atendimento de doentes que necessitam de cuidados nos Serviços de ..., nas Unidades de ... e particularmente nos Serviços de ..., ao longo de 24 horas,

sete dias por semana. Por outro lado, as sucessivas determinações da CITE em “obrigar” os serviços a funcionarem com pessoas em horário “flexível” em manhãs de dias úteis, em detrimento do necessário para os restantes turnos e dias, acrescido da não substituição por parte da tutela dos elementos em falta, mais os necessários para repor o horário das 35 horas, agravam sobremaneira a manutenção e o equilíbrio dos serviços que funcionam 24 horas por dia, todos os dias do ano. Assim, todos os serviços estão abaixo do número mínimo para fazer escala nos horários da tarde, noites e fins-de-semana, e recorrem sistematicamente a turnos extraordinários. As exigências imperiosas do funcionamento do serviço foram visíveis no encerramento de camas nos serviços, e nas propostas de encerramento de horários noturnos nalgumas unidades de A tutela continua sem responder atempadamente aos sucessivos pedidos de substituição das ausentes de longa duração, e de reposição dos elementos necessários às dotações dos serviços para a manutenção do horário das 35 horas/semana, e por isso a possibilidade interna de fazer mobilização, e manutenção de horários flexíveis como o solicitado, está cada vez mais distante. Infelizmente e, no entanto, isso não tem impedido os pareceres do CITE, que cada vez mais parecem justificar e seguir a inépcia da tutela. Estão aqui em confronto direitos fundamentais consignados na Constituição. Por um lado o direito de ter um horário compatível com as necessidades familiares, uma vez que no agregado há crianças menores de 12 anos, e do outro não só o direito à saúde e assistência dos cidadãos que assim vêm o ... cada vez com menos capacidade de resposta às suas necessidades, mormente nas tardes e noites e fins-de-semana, mas também o direito dos restantes elementos da equipa ter um horário normalizado, adequado ao legalmente exetável, e suscetível de ver avaliado o seu desempenho pela respetiva avaliadora. Face ao exposto, repito a proposta de indeferimento, sabendo desde já que não terá consequências, uma vez que o CITE decidirá como sempre. A oportunidade de transferência para outro serviço onde o horário pretendido possa ser praticado, será equacionada logo que possível, embora sem grande plausibilidade uma vez que esses serviços estão saturados de pessoas nessas condições, e têm lista de espera de muitos meses para a mobilidade interna pelas mesmas razões. Um ... como o ... não é um centro de saúde gigante, e necessita de dar resposta aos utentes durante todas as 24 horas do dia, sete dias por semana. Evidentemente que, tal como em 2017 (parecer anterior), tudo será feito dentro do possível para garantir a manutenção do ‘horário

flexível', com negociação direta com a gestora do horário, mas a situação, com o acumular de outras determinações da CITE, cada vez é mais difícil, ou mesmo impossível. Compreendemos as razões do pedido mas consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as colaboradoras da equipa, do Serviço, do Departamento e dos demais Serviços e Departamentos da As consequências de outra decisão que não a proposta, deverão ser imputadas diretamente a quem a

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa que sucintamente se transcreve:

(...).

"Eu, Enfermeira Especialista de ..., a exercer funções no ... de ..., titular do número mecanográfico ..., desde 9 de maio de 2009, atualmente no serviço de, venho por este meio solicitar a minha transferência para o serviço de ... de Este pedido surge na sequência da minha solicitação para obter horário flexível, com horário das 8h às 16h, de segunda a sexta-feira, o qual solicitei a 22 de julho de 2019, conforme previsto pelo artigo 56º e 57º do código do trabalho (Horário Flexível de Trabalho com Responsabilidades Familiares) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. Como Enfermeira Especialista em ... e ..., acredito que seria uma mais-valia a manutenção da minha prestação de cuidados especializados na área da ... valorizando assim a formação desenvolvida, colocando-a ao serviço do Contudo, na impossibilidade de permanecer neste departamento, demonstro total disponibilidade para transferência para outro Departamento deste ... onde Vossa Excelência considere possível a praticabilidade do requerido horário."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 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).

- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”*

(Considerando 8), de *"... medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).

- 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 68º 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."

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."*

- 2.8** 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.
- 2.9** O artigo 56º 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.

- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 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”.
- 2.9.2** 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.
- 2.9.3.** 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.
- 2.9.4.** 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.¹

1

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.10 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”.

2.10. 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”.

2.10.2. 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.

2.11. 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 empregador elaborar esse

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

2.12 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.

2.13 No contexto descrito, a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível: “Face ao exposto, solicito autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, entre as 8h00 e as 16h00 de segunda a sexta-feira, permitindo conciliar a atividade profissional com a vida familiar de forma a poder cumprir os deveres que me incumbem como mãe, conforme previsto no artigo 56º e 57º do código do trabalho (Horário Flexível de Trabalho com Responsabilidades Familiares) aprovado pela Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro”.

2.14 Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-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.

2.15 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.

2.16 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

“Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita no Departamento de ... e nos demais Departamentos, para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de horários ‘flexíveis’ de ‘manhãs’ (8:00-16:00 ou 15.30), ‘fora de escala’ (8:00-20:00) ou ‘em dias úteis’ ou de ‘segunda a domingo’, que são endereçados à Direção de Enfermagem por parte de colaboradoras com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais e familiares e o horário por turnos, o atual cenário dos serviços não nos permite dar parecer favorável ao agora solicitado, pois não é possível afetar o número de Assistentes Operacionais que solicitam estas condições excecionais, a postos de trabalho

nos serviços de origem, em ..., em detrimento do atendimento de doentes que necessitam de cuidados nos Serviços de ..., nas Unidades de ... e particularmente nos Serviços de ..., ao longo de 24 horas, sete dias por semana. Por outro lado, as sucessivas determinações da CITE em “obrigar” os serviços a funcionarem com pessoas em horário “flexível” em manhãs de dias úteis, em detrimento do necessário para os restantes turnos e dias, acrescido da não substituição por parte da tutela dos elementos em falta, mais os necessários para repor o horário das 35 horas, agravam sobremaneira a manutenção e o equilíbrio dos serviços que funcionam 24 horas por dia, todos os dias do ano. Assim, todos os serviços estão abaixo do número mínimo para fazer escala nos horários da tarde, noites e fins-de-semana, e recorrem sistematicamente a turnos extraordinários. As exigências imperiosas do funcionamento do serviço foram visíveis no encerramento de camas nos serviços, e nas propostas de encerramento de horários noturnos nalgumas unidades de ...

2.17 Atenta a intenção de recusa, verificamos que a entidade empregadora elenca uma série de razões que no seu entender devem ser os motivos para a não atribuição do horário requerido pela trabalhadora, ora requerente, mas as mesmas são efetivamente genéricas e do conhecimento público geral, na medida em que demonstram que o, não tem recursos humanos em número suficiente para dar a resposta necessária e adequada em termos de cuidados de saúde, no entanto, não cuidou a entidade empregadora, de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos.

2.18 Com efeito, a intenção de recusa enfatiza sobretudo a existência de um grande défice de recursos humanos, no geral, mas não informa nem individualiza o serviço respetivo, serviço de, nem a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, bem como

não logra demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora, pelo que não estão assim demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de

- 2.19** Verificados os horários juntos, existem mais trabalhadores e trabalhadoras, a exercer as mesmas funções da trabalhadora, pelo menos em número de 22 enfermeiros e enfermeiras.
- 2.20** Pelo que não se afere da intenção de recusa, que hajam períodos a descoberto, nem que a trabalhadora, ora requerente, seja insubstituível, não se verificando assim, razões imperiosas do funcionamento do serviço de, que inviabilizem a atribuição do horário flexível requerido, para efeitos de conciliação da vida familiar com a vida profissional.
- 2.21** Por outro lado, é de considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.22** É ainda importante não esquecer que é da competência da 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.

- 2.23** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores
- 2.24** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço de ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições 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 11 DE SETEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA
QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS
ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO
EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**

(

C

T

P

)

E

D

A

C

(