

## PARECER N.º 62/CITE/2020

**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 143-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 09.01.2020 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 Assistente Operacional na ...

1.2. Em 06.12.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

*"(...)*

*IR, casada, residente na (...), trabalhadora do (...), assistente operacional, em funções na (...), do ... (...), vem, respeitosamente, expor e requerer, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1.º*

*A exponente/requerente é mãe de dois filhos, concretamente uma menina de 9 anos de idade e um menino de 7.*

*2.º*

*O horário de trabalho que a exponente/requerente cumpre, na Escola ... (...), é o que se passa a enunciar: das 10h30m às 14h; das 15h às 18.30h; de segunda-feira a sexta-feira.*

*3.º*

*Acontece que o pai, seu cônjuge, que trabalha numa empresa de transportes colectivos, passou a estar adstrito, precisamente aos transportes escolares das crianças do concelho de (...), pelo que deixou de poder ir colher os filhos à saída da escola e a partir daí acompanhá-los.*

4.º

*Em virtude deste facto, a exponente/requerente está a pagar um ATL para o filho e a uma senhora para ir buscar a filha à saída da escola e guardá-la a partir daí.*

5.º

*A exponente/requerente poderia mitigar os problemas decorrentes desta situação bastando que fosse deferido o seu pedido de transferência para a Escola (...), frequentada pela sua filha. Com efeito, apesar do facto consistente em que o horário de trabalho seria idêntico, com saída igualmente às 18h, a sua filha poderia por si aguardar até ao fim da jornada de trabalho, indo depois buscar o filho ao ATL.*

6.º

*Todavia, tal pedido de transferência foi indeferido por despacho do Senhor Vice-Presidente da ... de 8/11/2019, nomeadamente porque a escola pretendida é frequentada pela sua filha, o que seria discriminatório, na medida em que existem vários casos de colegas que estão a trabalhar em escolas do ... frequentadas pelos respectivos filhos.*

7.º

*Não sendo transferida vê-se forçada a lançar mão dos direitos concernentes ao exercício da parentalidade, nomeadamente ao horário flexível, consignando que lhe bastava sair do trabalho pelas 17h, porquanto lhe dava tempo suficiente para ir buscar a filha que sai às 17h30m, da Escola ... (...).*

8.º

*Neste contexto, a exponente/requerente vem ao abrigo das normas dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho, aplicáveis ex vi do disposto no*

*artigo 4.º, n.º 1, alínea e), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/6, peticionar horário flexível.*

9.º

*Com dois períodos de presença obrigatória, de duração igual a metade do período normal de trabalho, como decorre do artigo 56.º, n.º 3, alínea a), do CT).*

10.º

*Sendo o período normal de trabalho diário de 7h de acordo com o disposto no artigo 105.º, da LTFP, cada período de presença obrigatória será de 1h45m, num total de 3h30m.*

11.º

*Assim, o primeiro período de presença obrigatória será das 12h15m às 14h e o segundo das 15h às 16h45m.*

*Nestes termos,*

*Vem, respeitosamente, ao abrigo do disposto no artigo 102.º, n.º 2, do Código do Procedimento Administrativo, requerer a V. Exa se digne:*

*I — Conceder a sua transferência para a Escola ... (...);*

*II — Sempre ou sem prescindir, conceder o horário flexível com os seguintes termos:*

*a) Com dois períodos de presença obrigatória de duração igual a metade do período normal de trabalho, conseqüente de 1h45m cada;*

*b) O primeiro período de presença obrigatória será das 12h15m às 14h e o segundo das 15h às 16h45m (...).*

**1.3.** A Chefe de Divisão da Divisão de ... em regime de substituição, emitiu a seguinte informação:

*No âmbito do Contrato Interadministrativo da Delegação de Competências em matéria de educação assumiu este Município, entre outras, a responsabilidade de gestão de pessoal não docente para o ... de Escolas de (...).*

*Na sequência do requerimento da Assistente Operacional (...) a solicitar:*

*“I — Conceder a sua transferência para a Escola ... (...);*

*II — Sempre ou sem prescindir, conceder o horário flexível com os seguintes termos:*

*a) Com dois períodos de presença obrigatória de duração igual a metade do período normal de trabalho, conseqüente 1h45m cada;*

*b) O primeiro período de presença obrigatória será das 12h15m às 14h e o segundo das 15h às 16h45m”.*

*Foi o mesmo analisado pelos Recursos Humanos do qual resultou a seguinte Informação: “o requerimento não cumpre com os requisitos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente:*

*- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*- Declaração da qual conste que ela menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.*

*Quanto ao pedido de alteração de estabelecimento de ensino, a trabalhadora foi notificada do despacho de indeferimento do Vice-Presidente, Dr. (...), em 14 de novembro de 2019;*

*Quanto ao pedido de alteração de horário foi o mesmo analisado pelos Serviços de Educação em colaboração com o ... de Escolas, na pessoa do Prof. (...), Adjunto da Senhora Diretora do ...*

*Dessa análise resulta que:*

*Trata-se de uma escola de Pré-escolar (crianças dos 3 aos 8 anos de idade) e 1º Ciclo (crianças dos 6 aos 10 anos de idade), em que o horário de funcionamento inicia às 07h30 e o horário de término é às 19h, uma vez que se assegura as Atividades de Animação e Apoio à Família do Pré-escolar e a CAF — Componente de Apoio à Família do 1.º Ciclo, cumprindo com o conceito de Escola a Tempo inteiro.*

*Para assegurar o normal funcionamento dos 2 níveis de ensino estão afetadas à mesma escola 6 funcionárias. Dessas 6 funcionárias, encontra-se uma Assistente Técnica enquanto Animadora dos serviços de AAAF e de ATL assegurando o horário de fecho, apoiada por uma assistente operacional, sendo o horário de abertura assegurado por outra uma Assistente operacional.*

*Para assegurar o funcionamento do 1.º Ciclo encontram-se 3 assistentes operacionais. Este nível de ensino é assegurado desde as 08h30 até às 17h45m, sendo necessário assegurar após este horário as limpezas das salas de aula, que só podem ser efetuadas após o final da componente letiva. O funcionamento é assegurado por 3 funcionárias, sendo que uma delas é a requerente, sendo esta a pessoa responsável pela entrega dos alunos após o final das aulas às 17h30m e em efetuar a limpeza das salas após o seu término. As outras duas funcionárias cumprem com o horário até às 17h30, entrando ao serviço às 08h30, sendo que, uma delas tem uma filha com 10 anos de idade no 2.ª Ciclo do Ensino Básico, onde não é assegurado ATL neste nível de ensino e a outra funcionária tem um filho maior com deficiência.*

*É de referir que os estabelecimentos de ensino onde os filhos da D. (...) frequentam dispõem de serviço de CAF de 1º Ciclo até às 19 horas.*

*A funcionária no ano letivo transato tinha um horário das 07h30 às 16h00, tendo por sua iniciativa requerido verbalmente a alteração deste horário, uma vez que, não pretendia entrar às 07h30 para poder apoiar e*

*acompanhar os seus filhos, situação que foi atendida aquando da preparação do ano letivo de 2019/2020.*

*Estes horários são elaborados de forma a garantir o funcionamento integral do estabelecimento escolar, bem como a segurança e o bem-estar integral das crianças frequentadoras do estabelecimento escolar.*

*Assim:*

*Quanto ao pedido de alteração de horário, para um horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, o mesmo não é compatível com as necessidades de funcionamento do estabelecimento escolar, tal como acima melhor se explicou.*

*Dessa forma, no uso de competência delegada por Despacho do Senhor Presidente da ... n.º ..., de 26.06.2019, determino a intenção de indeferir o pedido da Assistente Operacional, pelos motivos supramencionados.*

**1.4.** Por correio eletrónico de 26.12.2019, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

***“Assunto: Pedido de alteração de local de trabalho e horário de trabalho***

*Na sequência do despacho de intenção de indeferimento, emitido pela Chefe de Divisão de ..., Dr.ª (...), em regime de substituição, datado de 26 de dezembro de 2019, no uso de competência delegada pelo Despacho do Presidente da ..., de 26 de junho de 2019, do pedido de alteração de horário apresentado pela assistente operacional (...), solicito emissão de parecer prévio, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Para o efeito, remetemos os seguintes elementos/informações:*

*a) Cópia da solicitação da trabalhadora, rececionado em 06/12/2019;*

- b) Cópia do despacho de intenção de indeferimento, datado de 26/12/2019;*
- c) Cópia da notificação enviada à trabalhadora, via e-mail em 26/12/2019, bem como dos comprovativos de colocação, gerados pelos servidores de e-mail;*
- d) não foi rececionado pronúncia pela trabalhadora;*
- e) cópia do mapa de horários de trabalho dos trabalhadores afetos ao Centro Escolar de (...), local onde se encontra a trabalhar a referida trabalhadora (...)"*.

**1.5.** Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado 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/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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.

**2.16.** 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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

**2.26.** 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 pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende que lhe sejam fixados dois períodos de presença obrigatória, em concreto, das

12h15m às 14h e das 15h às 16h45m.

**2.28.** Analisado o pedido da requerente, afere-se do mesmo, que a trabalhadora apenas indica as plataformas fixas que pretende que lhe sejam estabelecidas, todavia 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.** De igual modo, a trabalhadora não declara que vive com a sua filha e o seu filho menores de 12 anos em comunhão de mesa e habitação, conforme sublinha i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

**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.** 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.

### **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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**3.3.** 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**