

PARECER N.º 143/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 817-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 17.02.2020 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 ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Em 15.01.2020 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

"(...) funcionária da ... vem expor e requerer a V.ª Ex.ª. ao abrigo do disposto no art.º 56º n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, a concessão de um regime de horário flexível, de forma a conciliar a minha atividade profissional com a vida familiar.

Sou mãe de duas crianças de tenra idade, um nascido em 15-01-2015 e outro nascido em 12-09-2019, o qual me encontro a aleitar, e que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

O meu agregado familiar é composto por quatro pessoas: A própria, o meu marido e os dois filhos menores;

O meu filho mais velho, (...), frequenta o Jardim de infância "(...)" da ... e;

o meu filho mais novo, (...), está inscrito para passar a frequentar a Creche dessa mesma instituição.

O meu marido é ..., e explora um estabelecimento de ..., que está aberto ao público todos os dias da semana, incluindo fins de semana e feriados.

A Creche e o Jardim de Infância "... " estão encerrados aos fins de semana e feriados e não tenho a quem deixar os meus filhos, sendo-me manifestamente impossível, nestas circunstâncias, conciliar a minha atividade profissional com a vida familiar.

Em face do exposto venho requerer a V. Ex.^a. ao abrigo do disposto no art.º 56º n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, a concessão de um regime de horário flexível, designadamente a dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, de forma a conciliar a minha atividade profissional com a vida familiar (...)."

1.3. Por correio registado datado de 03.02.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que a rececionou em 06.02.2020, nos seguintes termos:

"(...) Exma. Sr.^a,

Acusamos a receção da sua missiva que mereceu a nossa melhor atenção, congratulando-a pela família que tem, destacando que temos o maior respeito pela sua preocupação de conciliar a vida profissional e familiar.

Contudo, em termos de funcionamento da Instituição, não nos parece viável aceitar o seu pedido, pelo que nos termos do disposto no artigo 57º n.º3 e 4 do Código do Trabalho, informamos V. Exa. que é nossa intenção recusar o mesmo, com os fundamentos seguintes:

- A Instituição na valência a que V. Exa. se encontra afeta presta apoio continuado a idosos, sendo o seu horário de funcionamento a laboração contínua,*
- Como sabe a Instituição ... opera 24 horas por dia, 7 dias por semana,*
- Dentro desse horário de funcionamento existem cerca de 70 colaboradores que garantem, em cada uma das suas funções, o apoio aos utentes,*
- A Instituição sempre primou por defender os interesses dos seus colaboradores e possibilitar a conciliação da vida pessoal e profissional porque acredita que o equilíbrio é essencial quer para os próprios, quer para o bom funcionamento da Instituição.*
- Por assim ser distribui os seus horários de forma a que consiga garantir tal equilíbrio,*
- Na área a que V. Exa. se encontra afeta existe uma equipa de 4 pessoas que garante o acompanhamento durante a semana, rodando depois entre si, apenas um sábado e um domingo por cada mês,*
- Por um lado, e sem prejuízo de respeitarmos a sua posição, não nos parece demasiado penoso, tendo em conta a laboração contínua da Instituição, já que cada colaborador tem garantidos dois fins-de-semana completos e nos dois restantes trabalha apenas um dos dias,*
- Por outro, não é possível respeitar a sua vontade sob pena de penalizar excessivamente os restantes colaboradores que passariam a ter de assegurar esses dias em acumulação com aqueles a que já estão adstritos, não sendo possível garantir as folgas de forma idónea a toda a equipa, sendo manifestamente desproporcional a contratação de um novo elemento para fazer*

face à necessidade que se criaria caso aceitássemos o pedido de V. Exa., não nos sendo por isso possível garantir a sua substituição.

Adiantamos que terá 5 dias para se pronunciar sobre esta nossa posição. nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, sendo que remeteremos depois o processo à CITE para parecer conforme previsto no n.º 6 do referido artigo 57.º.

Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional, apelando à sua colaboração nesta matéria. (...)

1.4. Em 10.02.2020, a trabalhadora apresentou apreciação nos termos que se transcrevem:

"(...), funcionária da ..., apreciando os fundamentos da intenção de recusa do pedido de horário flexível manifestado por V.º. Exa. vem ao abrigo do disposto no n.º4 do art.º 57º do Código do Trabalho, apresentar a minha resposta:

Questão prévia:

O pedido de horário flexível foi por mim entregue pessoalmente nessa instituição no dia 15 de janeiro de 2019.

Fui notificada da intenção de recusa do meu pedido de horário flexível, por carta registada com AR, por mim rececionada no pretérito dia 6 de fevereiro.

Dispõe o n.º 3 do art.º 57 de Código do Trabalho que "No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão" e;

No seu n.º 8 que: "considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a.), Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido";

Quanto ao cômputo do prazo previsto nas disposições legais acima referidas, importa referir que se tratando de matéria regulada no Código do Trabalho, e nada dispondo o Código sobre prazos, há que aplicar o disposto no artigo 279.º por remissão do artigo 296.º, ambos do Código Civil, E estes normativos determinam que:

(...)

b). Na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, nem a hora, se o prazo for de horas, em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;

c). O prazo fixado em semanas, meses ou anos, a contar de certa data, termina às 24 horas do dia que corresponda, dentro da última semana, mês ou ano, a essa data; mas, se no último mês não existir dia correspondente, o prazo finda no último dia desse mês;

d). É havido, respetivamente, como prazo de uma ou duas semanas o designado por oito ou quinze dias, sendo havido como prazo de um ou dois dias o designado por 24 ou 48 horas;

e) O prazo que termine em domingo ou dia feriado transfere-se para o primeiro dia útil, aos domingos e dias feriados são equiparadas as férias judiciais, se o ato sujeito a prazo tiver de ser praticado em juízo.

Estas duas normas visam responder a problemas diferentes: a alínea b) do artigo 279.º do Código Civil fixa a data a partir da qual o prazo começa a correr (termo inicial); já a alínea e), por seu turno, estabelece o seu termo final. As alíneas em causa são, portanto, de aplicação cumulativa e não alternativa - o prazo começa a correr no dia seguinte ao evento que o desencadeou [alínea b)] e, se fixado em dias, termina no dia correspondente a essa data no dia em causa [alínea e)], in casu, no vigésimo dia subsequente - Neste sentido veja-se parecer nº 74/CITE/2017.

Significa isto que o prazo, não se suspende nem se interrompe, é contado em dias seguidos e não em dias úteis.

Entre a data da apresentação do meu pedido (15 de janeiro de 2019) e a data da receção da decisão de intenção de recusa do pedido (6 de fevereiro de 2019) decorreram 22 dias.

Quanto à intenção de recusa do pedido:

Como fundamento de recusa do meu pedido referem V. Exas em síntese, “que na área onde me encontro afeta existe uma equipa de 4 pessoas que garante o acompanhamento dos idosos durante a semana, rodando entre si, apenas um sábado e um domingo por cada mês, considerando assim não vos parecer demasiado penoso.

Concluem não ser possível respeitar a minha vontade sob pena de penalizar excessivamente os restantes colaboradores que passariam a ter de assegurar esses dias em acumulação, não sendo possível garantir as folgas de forma idónea a toda a equipa”.

Como bem é referido na vossa decisão, a Instituição ... onde me encontro afeta, existem cerca de 70 colaboradores que garantem, em cada uma das suas funções, o apoio aos utentes.

Acontece que, num universo de 70 colaboradores sou a única que exerce as funções inerentes à categoria profissional de E, por ser a única ... contratada por essa instituição não é, nem seria possível, garantir 7 dias por semana, 30 dias por mês ou 365 dias por ano, essas minhas funções.

As outras três pessoas, de uma equipa de 4 que referem, onde estou afeta, têm outras categorias profissionais, com conteúdos funcionais diferentes dos meus.

Duas delas, têm a categoria profissional de ajudante de ação direta e uma terceira pessoa, de forma rotativa, com a categoria profissional de auxiliar de serviços gerais, que têm como funções designadamente, aos fins de semana e feriados, a vigilância e acompanhamentos dos idosos, auxiliar no serviço de refeições e de higienização, bem como a receção das visitas.

Como é do conhecimento de V. Exas. as minhas funções de ... têm vindo a ser asseguradas por mim, 5 dias por semana e podem perfeitamente continuar a ser asseguradas no caso de deferimento, nos precisos termos do meu pedido de horário flexível.

Reconhecendo a necessidade de organizar, coordenar e ou desenvolver atividades de animação e desenvolvimento sociocultural junto dos utentes, não se pode considerar que se esteja aqui perante necessidades imperiosas do funcionamento da instituição que, refira-se não foram sequer mencionadas por V. Exas., mas antes num transtorno ou incómodo na composição das diversas equipas de trabalho e na elaboração dos respetivos horários de trabalho.

As funções inerentes à minha categoria profissional de ... adequam-se e são perfeitamente compatíveis com um regime de horário flexível nos termos requeridos, designadamente a dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, de forma a conciliar a minha atividade profissional com a vida familiar, o que de outra forma se tornará manifestamente impossível. (...)"

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 dispondo 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com

duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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, com dispensa de trabalho aos fins-de-semana e feriados.

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 determinam os artigos 56.º e 57.º do CT.

2.30. Elucida-se ainda a requerente trabalhadora que, caso pretenda efetuar um novo pedido, deverá declarar que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação bem como indicar qual o prazo previsto em que pretende que vigore o horário flexível, tendo sempre o limite legal aplicável, conforme determina a al. a) e b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. De referir ainda que, em sede de apreciação à intenção de recusa notificada, vem a trabalhadora defender que aquela foi notificada fora do prazo legal previsto no n.º 3 do artigo 57.º do CT, tendo como cominação legal a aceitação nos seus precisos termos, nos termos do disposto na al. a) do n.º 8 do Código do Trabalho, aludindo ainda, o Parecer n.º 74/CITE/2017. Ora, esclarece-se a requerente que a entidade empregadora cumpriu os prazos previstos nas disposições legais atrás identificadas, porquanto a notificação remetida por correio registado datado de 03.02.2020, foi efetuado dentro do prazo legal, que terminaria no dia 04.02.2020, facto diverso é o constante do processo que deu origem ao Parecer 74/CITE/2017, atento o facto de tal notificação ter sido efetuada por mão própria e já decorridos os prazos legalmente estabelecidos.

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

2.33. 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE JANEIRO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.