

PARECER N.º 251/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 1595/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 16.04.2019, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Assistente Técnico a exercer funções na

1.2. A 20.03.2019 o trabalhador entregou em mão própria, requerimento para prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

"(...) Na qualidade de trabalhador deste ..., integrado na categoria de Assistente Técnico a exercer funções na ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.exa., que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho rígido.

O pedido surge da necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, conciliando assim, a atividade profissional com a vida familiar.

Pelo exposto, solicita o seguinte horário: 9.00h – 12.30 / 14.00h – 17.30h. (...)"

1.3. Em 09.04.2019, a entidade empregadora respondeu ao pedido via email nos termos que se transcrevem:

"(...) I – Assunto:

O assistente técnico (...), a exercer funções na ... solicitou através do requerimento registado supra identificado, e nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, a atribuição de horário de trabalho em regime de horário rígido, alegando, em síntese, a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, propondo a adoção do seguinte horário:

Das 9:00 horas às 12:30 horas (manhã);

Das 14:00 horas às 17:30 horas (tarde).

II – Enquadramento jurídico:

Do horário de trabalho na Lei Geral de trabalho em funções públicas:

Nos termos do consignado no artigo 101.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aos trabalhadores com vínculo de emprego público é aplicável o Código do Trabalho, em matéria de organização e tempo de trabalho, com as devidas adaptações e sem prejuízo do disposto na referida Lei.

O art.º 103. da LTFP define o horário de trabalho como “a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso”, acrescentando que o “empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço”.

O período de funcionamento é o período diário durante o qual os órgãos e serviços exercem a sua atividade”, o qual, em regra, não pode iniciar-se antes das oito horas, nem terminar depois das 20 horas, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível aos trabalhadores”;

O horário de trabalho corresponde à determinação das horas do Início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, exceto em casos

excecionais devidamente fundamentados, de modo que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo, salvo no caso de jornada contínua.

Compete ao dirigente máximo dos serviços fixar os períodos de funcionamento e atendimento dos serviços, assegurando a sua compatibilidade com a existência de diversos regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que lhes estão cometidas.

Em função da natureza das suas atividades, os serviços podem adotar, nos termos do disposto no art.º 110.º LGTFP, as seguintes modalidades de horário:

- a) Horário flexível;*
- b) Horário rígido;*
- c) Horário desfasado;*
- d) Jornada contínua;*
- e) Meta jornada;*
- f) Trabalho por turnos.*

A noção de Horário flexível consta do número 1, do artigo 111.º da LGTFP, e é aquele que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

A adoção de qualquer horário flexível está sujeita, nomeadamente, às seguintes regras, cfr. n.º 2, do referido artigo 111.º:

“a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas”.

Dispõe o artigo 56.º do Código do Trabalho sobre o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares o seguinte (itálico nosso):

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e

habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se 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 diário.

3- 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 da 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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.

- Regulamentação Coletiva de Trabalho

O contrato de trabalho em funções públicas pode, em determinadas matérias, ser regulado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, constituindo este instrumento uma fonte específica do contrato de trabalho em funções públicas, nos termos do art.º 13.º da LGTFP um dos objetos de negociação coletiva, para celebração de um acordo quanto ao estatuto dos trabalhadores com vínculo de emprego público, respeita ao tempo de trabalho (cfr. art. 355.º n.º 1 al. d)).

Também, nos termos do art. 355.º n.º 1 al. d), o conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode dispor sobre os regimes de duração e organização do tempo de trabalho.

No âmbito pessoal de aplicação o acordo coletivo de trabalho obriga os empregadores públicos abrangidos pelo seu âmbito de aplicação e as associações sindicais outorgantes e aplica-se:

- Aos trabalhadores filiados em associação outorgante ou membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante; e,*
- Ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.*

Está atualmente em vigor, no ..., o Acordo Coletivo de Trabalho n.º ... celebrado com o

Neste instrumento encontra-se regulado no Capítulo II, a organização do tempo de trabalho.

A Cláusula 10.ª, do referido Acordo, regula, especificamente, a questão do horário flexível, que se transcreve:

“1 — A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2 — A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) *A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;*
- b) *É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;*
- c) *Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;*
- d) *o cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;*
- e) *A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de Intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ... ”.*

Caso concreto:

O requerente é titular de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de assistente técnico, a exercer funções na

Entre as funções dos trabalhadores em causa está o contacto com o público que procura os serviços prestados na

O horário de funcionamento da ... é de Segunda-feira a Sexta-feira, das 9:30 às 12:30 e das 14:00 às 18:00 e aos Sábados das 9:30 às 13:00.

O horário de trabalho do requerente coincide com o horário de funcionamento da ... de segunda a sexta-feira.

O horário flexível deve manter-se dentro do período normal de funcionamento do serviço no qual o trabalhador está integrado, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 9:30 às 12:30 e das 14:00 às 18:00.

O trabalhador não pode, com o horário proposto alterar o funcionamento normal do serviço. Por esta razão não pode solicitar que o seu trabalho seja prestado às 9:00, uma vez que o serviço só abre às 9:30.

Conforme dispõe o Acordo Coletivo de trabalho a “flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público”.

“No que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II - situações laborais individuais”, 3.ª edição, que:

- Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56 n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4) ...” (in Ac. TRL, Processo n.º 1080/14. 7T8BRR.L1-4, disponível in dgsi.pt).

“Não é o caso que se nos apresenta, uma vez que o Requerente pretende ser ele próprio “a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.” (Ac. supra)

A autorização do exercício de funções em regime de horário flexível deve garantir o justo equilíbrio entre os interesses do trabalhador e a viabilidade do serviço. A entidade empregadora tem o dever de assegurar a compatibilidade com a existência de diversos regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que lhes estão cometidas. Os trabalhadores devem desempenhar as missões e executar as tarefas que lhes estão confiadas com zelo, eficácia e eficiência, em princípio, durante o horário normal de trabalho, isto é, sem necessidade da entidade empregadora se ver na contingência de recorrer ao trabalho suplementar, exceto quando, em função de atividades e/ou eventos específicos e esporádicos, se justifique o recurso a tal trabalho suplementar dos seus trabalhadores, isto é, o trabalho suplementar deve ser pontual e devidamente justificado, cabendo as serviços planear as suas atividades e adotar as medidas organizativas tendentes a evitar a necessidade de trabalho suplementar.

Atento este circunstancialismo, o horário proposto pelo requerente colide frontalmente no horário de funcionamento dos serviços municipais uma vez que o serviço não abre às 09h00m.

O deferimento do pedido do requerente só seria possível com uma alteração do próprio horário de funcionamento da ..., contudo tal não vai de

encontro ao interesse público e à forma como o ... definiu que seria defendido e salvaguardado esse mesmo interesse público.

Cabe à entidade patronal definir o horário de funcionamento dos serviços e os horários dos seus trabalhadores devem enquadrar-se nesse horário de funcionamento, isto sob pena se serem os trabalhadores a ditarem aquele horário e assim usurparem competência que não são suas.

Assim, propõe-se que, caso a presente informação mereça concordância superior, se notifique o requerente da intenção de indeferir o seu pedido de atribuição de horário na modalidade de horário flexível uma vez que o mesmo não se coaduna com o horário de funcionamento do serviço no qual está integrado.

Mais se deverá conceder ao requerente, nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 57.º do CT, o prazo de 5 dias para dizer o que tiver por conveniente. (...)

1.4. O trabalhador respondeu à notificação de intenção de recusa, com os fundamentos abaixo transcritos:

"(...) Exmo. Senhor Presidente,

Venho pelo presente contestar resolução ao meu requerimento sobre horário flexível.

Verifica-se que apesar de por um lado concordar com a resposta apresentada, pelo teor válido dos propósitos apresentados, por outro, suscitam-me algumas questões:

Sobre o pessoal afeto à ... (quem de facto pertence à ...), verifico que alguns colegas meus beneficiaram dessa flexibilidade no horário.

Cito:

- (...) (com horário flexível – das 9h00 às 13h e das 14h às 17h30) com filho menor.

- (...) (com horário das 9h00 às 12h30 e das 14h às 17h30) sem filhos menores.

Ora, gostaria de saber porque razão essas minhas colegas podem beneficiar desse tipo de horário, apesar de uma delas não ter filhos menores e a outra (com filho menor e contacto com o público) pode beneficiar desse horário e eu não?

Certo da atenção do Sr. Presidente sobre a igualdade dos funcionários deste ..., verifico que tal não se aplica, o que lamento.

À consideração superior(...)."

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: (...) 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. 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 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".

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

2.12. 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.¹

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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 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 desígnios 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 caso em apreço, o trabalhador apresenta um pedido em regime de horário flexível, de modo a exercer a sua atividade entre as 09:00h e as 12:30h e as 14:00h e as 17:30h.

Fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho menor de 12 anos de idade, a quem precisa prestar assistência inadiável e imprescindível.

2.22. Analisado o pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, verifica-se a ausência da declaração donde conste que o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação.

2.23. De facto, dos elementos constantes do processo, não resulta a verificação do pressuposto estabelecido no artigo 57.º n.º 1 alínea b) ponto i) do Código do Trabalho, nomeadamente a declaração mencionada *supra*.

2.24. Mais se refere, não obstante a ausência do cumprimento do requisito legal mencionado, impedimento "*per se*" da validade do pedido, afigura-se ainda, a ausência de enquadramento do horário solicitado no horário de funcionamento do serviço a que o trabalhador se encontra afeto.

Conforme consta dos documentos carreados para o processo, a ... onde o trabalhador exerce funções tem um horário de funcionamento das 09h30 às 18h00, facto pelo qual, o horário solicitado (09h00 – 17h30) é incompatível com o horário de funcionamento da

2.25. Quanto aos demais elementos constantes do processo, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.26. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.