

PARECER N.º 541/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 2491-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 18.07.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta manuscrita e rececionada na entidade empregadora 01.07.2022, o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“ (...)

Assunto: Horário flexível – regime jurídico da parentalidade

(...) com NIF (...), solteiro, maior, natural de (...), residente na (...), com a categoria profissional de ..., vem respeitosamente, junto v. exia. Senhor (...) expor, e, do mesmo, requerer.

O requerente tem a seu cargo dois filhos um menor de nome (...) nascida a sete de dezembro de dois mil e vinte e um, e (...) nascido a 6 de setembro de dois mil e sete

Um dos filhos frequenta o infantário, cujo horário é das 7h30 às 19h30 sempre excluindo os fins de semana e feriados, o requerente não tem qualquer suporte familiar com que possa contra seja por parte dos avós paternos ou maternos.

A outra progenitora com atividade profissional como ... com horários rotativos e fins de semana não tem qualquer possibilidade para fazer o acompanhamento da menor.

Mais declaro que a menor vive com o requerente em comunhão de mesa e habitação o ... fica semana sim semana não.

Ao abrigo das disposições conjugadas dos artigos 33.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro

Para o efeito proponho os seguintes termos: segunda-feira a sexta-feira excluindo fins de semana ou feriados ou trabalho internacional.

(...)”

1.4. Por carta datada de 06.07.2022, foi o trabalhador notificado da intenção de recusa conforme se transcreve:

“(…)

ASSUNTO: Intenção fundamentada de recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível
Exmo. Senhor

Acusamos a receção do seu pedido datado de 30 de junho, o qual foi por nós recebido em 01 do corrente. Após devidamente analisada a sua pretensão, no qual indica que pretende “horário flexível” com a seguinte proposta “segunda-feira a sexta-feira excluindo fins-de-semana ou feriados ou trabalho internacional”, temos a informar o seguinte:

1. Antes de mais e, nos termos precisamente dos artigos que invoca, o seu pedido para prestar trabalho em regime de horário de trabalho flexível deve ser solicitado com a antecedência de 30 dias, pelo que, até ao final do corrente mês, deverá V. Exa. realizar a prestação de trabalho nos moldes exatos em que foi acordada.

2. Sobre o pedido em si, teve esta empresa em consideração o seguinte:

I - Foi V. Exa. contratado desde 01 de setembro de 2004 para a categoria profissional de ... e como tal, presta a sua atividade em qualquer local abrangido pelos contratos de prestação de serviços celebrados com a ... e os seus clientes, em deslocação no território nacional ou internacional;

II - Em conformidade, recebe V. Exa. uma retribuição específica por essa categoria, por se tratar da realização de uma atividade com elevado grau de autonomia e imprevisibilidade da duração concreta dos serviços a serem realizados fora das instalações do empregador, que acresce à sua retribuição base;

III - Tal como é do seu conhecimento, a ... passou por um período alargado de layoff face às medidas altamente restritivas de circulação e turismo que a pandemia acarretou, desde 15 de abril de 2020 a 14 de outubro de 2021, tendo concertado todos os esforços possíveis para manter os contratos de trabalho e havendo agora que recuperar o nível dos contratos de prestação de serviços que foram perdidos com a pandemia para garantir a sua solvabilidade;

IV - O serviço de ... que V. Exa. se recusou a efetuar no passado dia 30 de junho, sem qualquer aviso prévio do direito que pretende agora exercer, trata-se de um novo cliente da ... que naturalmente se pretende estimar e manter;

V - Na empresa, existem mais cinco ... de âmbito Nacional/Internacional, que uns estão deslocados a realizar serviço internacional, outros com serviço de âmbito ..., para além dos restantes com o serviço de âmbito Nacional, existindo rotatividade por todos.

VI - A imprevisibilidade dos serviços de transporte acarreta como sabe, grande dificuldade em estipular um horário de trabalho fixo, dadas as distâncias percorridas e os serviços de carga e descarga que deverão ser efetuados, previamente ao regresso à residência - isto para além da possibilidade de ocorrerem acidentes e avarias no trajeto;

VII - Encontram-se averbadas no seu cadastro duas sanções disciplinares, tendo ambas sido antecedidas dos adequados procedimentos disciplinares e com a participação de V. Exa. e, ambas fundamentadas em factos que consubstanciaram uma desobediência ilegítima às ordens e instruções do empregador aquando da atribuição dos serviços de ...

3. *Face ao acima exposto, estando V. Exa. empregado na ... há já 17 anos e nove meses, conhece perfeitamente as implicações e dificuldades inerentes à sua categoria profissional, não obstante o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, conforme consagrada no Código-do Trabalho.*
4. *A ... poderá ter em atenção os serviços de ... que lhe adjudica, de modo a permitir que possa acompanhar ambos os seus filhos menores - ainda que para efeitos legais, apenas a criança com idade inferior a 12 anos esteja contemplada.*
5. *Porém, o que não podemos fazer é deixar de cumprir os serviços de ... para com os nossos clientes, quando não existam outros ... a quem possamos atribuir o respetivo serviço, estando V. Exa. disponível e tendo sido contratado para os realizar e receber a retribuição específica que é imposta pelo contrato coletivo de trabalho para a sua categoria profissional.*
6. *Veja-se que os serviços de ... são realizados com destinos diversificados no âmbito nacional e internacional, tendo os ... direito ao seu descanso obrigatório e sadio, o que aumenta a duração da prestação do serviço e não existindo maneira de contornar a especificidade do seu trabalho, dado ser prestado fora e longe das nossas instalações.*
7. *Assim, entendemos que dadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e dos serviços de ... que consistem na sua atividade comercial, bem como a impossibilidade de o substituir, é V. Exa. indispensável para a realização dos serviços de ... nacional e internacional, sendo os mesmos impossíveis de conciliar com o regime de horário flexível que nos solicita.*
8. *Pelo que, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, é nossa intenção recusar o seu pedido prestação de trabalho em regime de horário flexível.*
De acordo com o mesmo preceito, poderá V. Exa. apresentar a sua apreciação sobre os fundamentos invocados, no prazo de cinco dias e por escrito.
Findo o mencionado prazo, iremos submeter a questão à apreciação da CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pelo que só então passará a vigorar, ou não, a aplicabilidade do seu pedido de prestação de trabalho em horário flexível, pelo que deverá cumprir com as ordens e instruções emitidas, nos termos do artigo 128.0, alínea e) do n.º 1 e n.º 2, do Código do Trabalho.
(...)"

1.5. O trabalhador apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

“(...)

*ASSUNTO: Resposta à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível
Exmo. Senhor*

Em resposta à carta recebida a 7 de julho 2022, venho por este meio informar o seguinte:

1. O pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível foi formalizado a 30 de junho de 2022, data em que fui informado pela entidade empregadora que teria que realizar trabalho internacional com partida a 04 de julho de 2022, e regresso com data indefinida. Informei a entidade empregadora, na pessoa do Sr. ..., que tenho a meu encargo uma filha de 7 meses, que fica aos meus cuidados durante os fins de semana, pois a me sendo ..., trabalha em ... de segunda a domingo. Neste sentido, a solução

foi requerer horário flexível, conforme previsto na Lei n.º 7/2009, nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho;

2. Confirmando que o contrato celebrado a 01 de setembro de 2004 entre mim e a ... abrange a prestação de atividade em qualquer local, de acordo com os contratos existentes. Contudo, a 07 de dezembro de 2021 fui pai, e a Lei Geral do Trabalho sobrepõe-se a qualquer Contrato Coletivo ou Individual de Trabalho. Como tal, e de acordo com o Código de Trabalho, no N 1 e 2, do Artigo 33.º, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade;

3. Como é do conhecimento de V. Exa., durante o período alargado em que a empresa esteve em regime de layoff, eu estive cerca de 2 meses no mesmo regime, e mantive-me a trabalhar durante o restante tempo, ajudando a empresa no que fosse necessário;

4. Tendo em conta que na empresa existem mais cinco ... com o mesmo tipo de contrato, o regime de trabalho em horário flexível por parte de apenas um motorista, não irá prejudicar a empresa;

5. Existindo serviços de ... de âmbito nacional, não vejo impedimento ao meu pedido de realização de horário flexível de segunda a sexta-feira, excluindo os fins-de-semana, feriados e trabalho internacional, pelos motivos acima descritos, como é do conhecimento da entidade empregadora;

6. As duas sanções disciplinares a que se referem, datadas de setembro e outubro de 2009, foram consideradas infundadas e arquivadas, como é do conhecimento da entidade empregadora;

7. Embora conhecendo as implicações e dificuldades inerentes à minha categoria profissional, prevalece o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, não deixando a empresa de cumprir com os serviços de ... para com os clientes, pois existem outros ... a quem podem ser atribuídos os respetivos serviços.

Neste sentido, solicito a apreciação do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, para que seja emitido o seu parecer.

(...)"

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).

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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos

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.

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 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações

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

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, o trabalhador indica que pretende que lhe seja elaborado um de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão de fins de semana e feriados a fim de prestar assistência à sua filha nascida no ano de 2021 que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa na existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

2.28. Ora, da análise realizada ao pedido do trabalhador, verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

2.29. A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido da trabalhadora não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, desconhecendo-se assim, qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.

2.30. O mesmo sucede com a formulação do horário flexível, tendo o requerente de dar a conhecer através da forma como indica o seu horário se, pretende um horário flexível stricto sensu, com uma componente fixa e uma componente móvel ou se pretende um horário flexível, que na sua execução seja fixo, prescindido das componentes móvel e fixa.

2.31. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho.

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 exposto, pode o trabalhador, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

2.34. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 protecção ao exercício 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 empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE AGOSTO DE 2022