

PARECER N.º 894/CITE/2022

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 4451-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 11.11.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta recebida em 20.10.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Eu, ..., funcionária da v/ empresa a exercer as minhas funções no estabelecimento comercial ..., venho por este meio solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do código do trabalho.

Como é do v/ conhecimento tenho dois filhos com idades inferiores a 12 anos, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, a saber:

- ..., nascido a ...

- ..., nascida a ...

Assim, venho solicitar passar o meu trabalho em horário flexível, mantendo o período normal de trabalho, passe a ser fixo, e que seja o seguinte, nos termos do disposto no artigo 56.º n.º 4 do código de trabalho.

Tendo em conta que a minha carga horária são de 40 horas semanais.

Segunda-feira a Sexta-feira:

9:00 - 18:00

Sábados e Domingos:

10:00 - 19:00

Tendo em conta que durante um período de tempo estarei com as horas de amamentação 2 horas diárias.

Segunda-feira a Sexta-feira:

Das 9:00 as 16:00 ou

Das 10:00 as 17:00

Sábados e Domingos:

DAS 10:00 AS 17:00

Segue também um comprovativo em que o progenitor do ... e ..., não tem horário flexível.

Com tal pedido, será possível garantir o acompanhamento dos meus filhos a sua vida escolar, e a conciliação da minha vida familiar com a profissional.

Desta forma, pretendo usufruir da prestação do regime de trabalho em horário flexível, conforme indicado até que os meus filhos completem os 12 anos de idade, nos termos dispostos no artigo 56.º n.º 1 e 57.º n.º 1 a), do código de trabalho.

(...)

1.3. Por correio eletrónico datado de 07.11.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

(...)

Assunto: Pedido de horário flexível: Funcionária

Cara ...,

No seguimento do pedido enviado à ..., no passado dia 24 de outubro, cujo assunto é "Pedido de horário flexível: funcionária ...", vimos pela presente informar V. Exa da nossa intenção de recusa do horário flexível solicitado, pelos motivos abaixo explanados:

DO PEDIDO

1.

2. *No seu pedido de horário flexível refere "Assim, venho solicitar passar o meu trabalho em horário flexível, mantendo o período normal de trabalho, passe a ser fixo (...). Tendo em conta que a minha carga horaria são 40 horas semanais. Segunda-feira a Sexta-Feira:*

9:00 -18:00 Sábados e Domingos:

10:00 -19:00"

3. *Pede ainda que este regime de horário vigore até que o mais novo dos filhos faça 12 anos, facto que ocorrerá a 15/08/2034;*

DOS FUNDAMENTOS DA RECUSA

4. *A trabalhadora tem vínculo com a ... desde 07 de junho de 2017, desempenhando a função de Vendedora, correspondente à categoria profissional de Operador de Loja ..., nos termos do Contrato Coletivo aqui aplicável (APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e FEPCES - Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços).*

5. *Nos termos do contrato de trabalho celebrado, V. Exa obrigou-se a prestar um período normal de trabalho (PNT) de 40 horas semanais distribuído por cinco dias, cumprindo 8 horas diárias, em regime de horário diversificado, vigorando as escalas dos horários diversificados por um período mínimo de um mês;*

6. *A ... é uma empresa de retalho têxtil, com 20 (vinte) estabelecimentos abertos ao público em Portugal Continental e na Ilha da Madeira;*

Atualmente, V. Exa presta o seu serviço na ... sita no ... (...);

7. *O ... tem o seguinte horário de funcionamento/abertura ao público:*

- Segunda-feira a quinta-feira: 10h00 - 22h00;
 - Sextas, Sábados e Vésperas de Feriado: 10h00 - 23h30;
 - Domingos e Feriados: 10h00 - 20h00
8. Face ao horário de funcionamento do estabelecimento onde presta a sua atividade, existe uma impossibilidade objetiva de V. Exa iniciar o horário de trabalho pelas 9:00 de segunda a sexta feira, atendendo ao facto de a loja se encontrar encerrada pois apenas inicia a sua atividade às 10h00;
9. Para além do suprarreferido, a aceitação do horário flexível proposto põe em causa o funcionamento do estabelecimento onde exerce funções, nomeadamente na gestão das equipas, como segue:
10. Atualmente, a equipa do ..., conta com 11 trabalhadores, incluindo V. Exa., a saber:
- a. Um Store Manager
 - b. Um Assistant Manager
 - c. Nove Sales Assistants, incluindo V. Exa;
11. Dos Nove sales Assistants, seis trabalham em regime de tempo inteiro, onde V. Exa se inclui e três em regime de tempo parcial (estando neste momento por preencher dois destes postos de trabalho - um tempo inteiro e um part-time - com processos de recrutamento em aberto).
12. Do universo de trabalhadores do ..., existem três trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
13. É também relevante para o caso concreto o modelo de negócio aplicado no ..., em que este concessionaria espaços à ..., mediante a celebração de contratos, onde, entre outros termos, estão acordados os mínimos de cobertura dos espaços (corners) concessionados à ...;
14. Atualmente, a ... tem 3 (três) corners no ...: Homem, Senhora, Underwear, com uma cobertura contratada total durante a operação do ... para os Corners de Homem e Senhora, e uma cobertura de 8 horas durante o horário de abertura para o Corner de Underwear;
15. A fixação do horário nos termos pedidos por V. Exa importa, desde logo, a impossibilidade de cumprimento do contrato de concessão celebrado entre a ... e o ... quer quanto o horário de abertura quer quanto o número de elementos que a loja necessita para funcionar no horário de funcionamento, cfr. se demonstrou acima;
16. Acarreta ainda prejuízo para a restante equipa uma vez que, estando a loja do ... em funcionamento no horário descrito no ponto 7, de Segunda-Feira a Domingo, e sendo o horário dos trabalhadores organizado de forma rotativa, a fixação de um horário de manhã implicará que os restantes colegas tenham que fazer mais Intermédios e Noites, não sendo a fixação de horário equitativa e justa;
- Neste sentido, e face ao exposto, atendendo às exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa, nomeadamente o horário de abertura e cobertura total do horário de funcionamento do ..., versus a equipa necessária para assegurar o respetivo horário de funcionamento, conforme acima referido, que levaria a ... a ter que contratar mais recursos para assegurar o funcionamento da loja, com o prejuízo que isso acarreta, informamos da intenção de rejeição do pedido.
- Neste sentido, iremos proceder ao envio da documentação e pedido de parecer para a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, conforme disposto no art. 57.º n.º 5 do Código do Trabalho.
- (...)"

1.4. Do processo remetido à CITE não consta que a trabalhadora tenha apreciado a 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 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/a 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 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 iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

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, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja atribuído, de segunda a sexta-feira um horário entre as 9h00 e as 16h00 ou as 10h00 e as 17h00 e aos sábados e domingos entre as 10h00 e as 17h00, gozando do período de 2 horas de dispensa para amamentação que tem direito, de forma a prestar assistência aos seus filhos com 2 (dois) anos e 4 (quatro) meses de idade. Declarou ainda que vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos.

2.28. Analisando o pedido de horário flexível apresentado, verifica-se que a trabalhadora indica uma amplitude de apenas 6 horas de trabalho diário, em 5 dias por semana, porquanto se encontra a usufruir de dispensa para amamentação.

2.29. Sucede que, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos.

2.30. Com efeito, a trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontra a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo do usufruto de eventual dispensa que esteja a usufruir.

2.31. Verifica-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação e, por outro, porquanto se desconhece a forma como a dispensa para amamentação foi definida pela partes, sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, de no máximo uma hora cada, visto ser esse o regime supletivo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

2.32. Com efeito, considera-se que o pedido da trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 para 30 horas semanais, pelo que se conclui que o pedido apresentado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.33. 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.

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

2.35. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, 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 estabelecimento onde exerce funções.

2.36. 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 proteção 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. 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, nomeadamente cumprindo com o período normal de trabalho semanal e declarando que vive com as suas filhas em comunhão de mesa e habitação.

3.3. Sem prejuízo do exposto, o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE DEZEMBRO DE 2022