

PARECER N.º 896/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 4520-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 16.11.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Em 10.10.2022 a entidade empregadora rececionou um pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora supra referida, nos termos que se transcrevem:

“ (...)

Serve o presente para requerer junto de V. Exas a atribuição de Regime de Horário Flexível, pelos factos que a seguir exponho.

Sou trabalhadora da, desde 12 de março de 2018, exercendo neste momento funções junto do cliente ... na ... em ..., com um horário de trabalho rotativo, que implica muitas vezes o exercício de trabalho noturno.

Sou também Mãe de uma menor de 10 anos de idade, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, no seio de uma família monoparental e sem qualquer apoio familiar extra.

Para o ano letivo de 2022/2023, sem qualquer possibilidade de escolha da minha parte, foi atribuído à minha filha, um horário escolar que ocupa todas as manhãs de segunda à sexta-feira, sendo que sai as 13:30 não tendo mais aulas.

Esta conjugação de infelizes fatores leva a que, quando sou sujeita à rotação pelo trabalho noturno, não só não consigo ir buscar a minha filha à escola, como a menor fica muitas vezes entregue a si própria, desde que chega da escola, até quase às 23 horas. O stress e preocupação, causadas pela falta de acompanhamento da minha filha, bem como o receio de riscos para a sua saúde e acima de tudo pela sua segurança, está a afetar a meu bem estar psicológico e a minha concentração no trabalho.

Sendo a ... uma empresa que vem demonstrando reconhecida preocupação social com os seus clientes e trabalhadores, que manifesta através da sua declaração pública de visão e de valores, peço portanto que me seja atribuído horário flexível maioritariamente durante o período das manhãs de segunda a sexta feira, de forma a que me seja possível acompanhar a minha filha, bem como garantir a sua segurança e alimentação condignas.

Como V. Exas decerto sabem, os valores salariais pagos são limitados pelo que é impossível a alguém, no âmbito de uma família monoparental como a minha, pagar a alguém para cuidar da menor durante as longas horas da minha ausência. A atribuição deste regime de horário não é aliás, nem incomum ou excecional na empresa.

Acréscce igualmente que esta questão está também prevista no Código de Trabalho.

Assim, ao abrigo do Artigo 57º da Lei N° 7/2009 de 12 de fevereiro, e para efeitos do Artigo 56º do mesmo diploma, declaro que, eu, ..., Funcionária N° ... da:

1 - Sou Mãe da menor ... de 10 anos de idade com quem vivo em comunhão de mesa e habitação em família monoparental.

2 - Que peço a atribuição do Regime de Horário Flexível pelo prazo de 2 anos até a menor atingir a idade de 12 anos e prorrogável caso exista acordo entre as duas partes.

3 - Que o horário flexível proposto, engloba os períodos de manhã de segunda a sexta feira de forma a acompanhar a menor, garantir a sua segurança e bem-estar e por não ter mais nenhum apoio para o garantir.

Concluo, declarando ainda que, apesar da lei ser omissa quanto à obrigatoriedade de apresentação de documentação comprovativa dos factos declarados, e não existindo matéria específica sobre a forma deste requerimento em contratação coletiva conhecida, manifesto a minha total disponibilidade para a apresentar, caso V. Exas a considerem fundamental para o deferimento.

Certa da vossa atenção, subscrevo-me enviando-vos os meus melhores (...)"

1.3. Por carta datada de 03.10.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

"(...)

Assunto: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

Fazemos referência ao pedido de V. Exa. de horário flexível, por nós rececionado em 10/10/2022, que mereceu a nossa melhor atenção.

Em primeiro lugar, cumpre referir que o horário flexível previsto na lei diz respeito à possibilidade de o trabalhador poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Dito de outro modo, esta modalidade de prestação de trabalho não tem a virtualidade de alterar a tipologia de horário a que V. Exa. se encontra sujeita, isto é, não permite transformar um horário por turnos rotativos num horário fixo, de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim-de-semana.

Neste contexto, o horário de trabalho solicitado por V. Exa., fixado apenas "durante os períodos da manhã, de segunda a sexta-feira", não está de acordo com a possibilidade legal prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho.

De acordo com o exposto, o requerimento de V. Exa. não preenche os requisitos legais no que se refere ao horário solicitado, razão pela qual não poderá ser aceite pela ...

Ainda que assim não se entendesse, atendendo às funções desempenhadas por V. Exa. e à organização do local de trabalho onde presta funções, tão pouco se poderia aceitar o horário solicitado em concreto.

Isto porque, no âmbito das suas funções, V. Exa. está afeta à unidade explorada pela ... (“Unidade”), na qual exerce funções de Empregada

A referida unidade, no que se refere à categoria de “Empregado ...”, encontra-se organizada apenas por dois turnos, das 8:00 às 17:00 e das 13:30 às 22:30.

Isto significa que, desde logo, não existe nenhum turno que inclua unicamente os “períodos da manhã” como pretendido por V. Exa. Na verdade, prestando V. Exa. funções a tempo inteiro, dificilmente algum horário permitiria que pudesse exercer funções apenas até às 13h30, como referido na S/ comunicação.

Acresce que, ainda que V. Exa. pretendesse manter-se unicamente no turno das 08:00 às 17:00, o que se desconhece, uma vez que se trata de uma unidade organizada por turnos rotativos, a procedência dessa alteração obrigaria a que os restantes trabalhadores da Unidade fossem constantemente colocados no turno da noite por forma a colmatar a S/ ausência nesse turno. Esta situação criaria, obviamente, grandes dificuldades na organização da Unidade, além da óbvia insatisfação para os trabalhadores que serão sucessivamente colocados no referido horário.

Isto porque, trata-se de uma unidade que funciona 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano, das 6h00 da manhã às 24h00 horas, tendo forçosamente de se organizar por turnos rotativos por forma a assegurar o referido horário de funcionamento.

Na mesma senda, colocar um trabalhador com folgas fixas ao fim-de-semana, quando todos os restantes têm folgas rotativas, implica que todos estes sejam colocados com muito maior regularidade a trabalhar ao fim-de-semana para colmatar aquela falta.

Neste contexto, a ... não tem qualquer possibilidade de substituir V. Exa. no turno da tarde e da noite, tendo em conta que, por um lado, não existe um horário “de manhãs” onde V. Exa. pudesse ser colocada e eventualmente “trocada” com outros trabalhadores, nem tão pouco é possível, legalmente, alterar os horários de todos os restantes trabalhadores que exercem as mesmas funções.

Pelo que, para poder acautelar a vontade de V. Exa., a ... seria obrigada a proceder à contratação de novo(s) trabalhador(es) para assegurar o cumprimento do turno da tarde e da noite na Unidade em substituição de V. Exa., e suportar os custos daí decorrentes. Acresce que, a ... ficaria com um excesso de pessoal fixo no período da manhã, sem qualquer necessidade, o que poderia levar, inclusivamente, à falta de ocupação efetiva de algum(s) trabalhador(es).

Do exposto resulta a necessidade de permanência de V. Exa. nos dois turnos em que presta funções atualmente, de modo a assegurar a plenitude de funcionamento da Unidade.

De facto, se o serviço da Unidade onde está inserida funciona por dois turnos nos quais V. Exa. presta funções rotativamente, seria fundamental que o horário flexível requerido por V. Exa. se integrasse nesses dois turnos, com vista a diminuir os períodos a descoberto, o que, conforme demonstrado, não acontece.

Verificam-se, assim, exigências imperiosas do funcionamento desta Unidade em concreto, tendo em conta o respetivo horário de funcionamento e a forma de organização dos horários por turnos rotativos, mas também, a impossibilidade de substituir V. Exa. sem prejudicar os respetivos colegas de trabalho e sem incumprir as normas jurídicas que possibilitam as alterações de horário de trabalho.

Acresce referir que a ... tem procurado organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de uma forma equilibrada, de modo a assegurar o funcionamento da Unidade, com respeito pelos direitos de todos os seus trabalhadores, entre os quais o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar. Contudo, a referida organização tão pouco poderá pôr em causa o funcionamento da Unidade, a igualdade entre todos os trabalhadores, e o cumprimento das obrigações da ... perante a sua Cliente

Finalmente, importa também esclarecer que a ... tem conhecimento que V. Exa. reside muito próximo da Unidade, onde terá, inclusivamente, apoio familiar de vários membros do S/ agregado que também residem no mesmo local.

Por outro lado, V. Exa. apenas presta funções no turno da noite, em média, 5 (cinco) ou 6 (seis) dias por mês, prestando maioritariamente funções no turno da tarde, das 8h00 às 17h00, o qual acabar por coincidir com o período escolar/ De ATL.

De acordo com todo o exposto, a ... vem, por este meio, comunicar a V. Exa. a decisão de recusa do pedido de horário flexível.

(...)

1.4. Não consta do processo remetido à CITE 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 disposto 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 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 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

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

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.

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 solicita que lhe seja horário flexível que abranja os períodos de manhã de segunda a sexta feira para acompanhamento da sua filha menor com 10 (dez) anos de idade.

Declara para os devidos efeitos que a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora, 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 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 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 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. 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