

PARECER N.º 131/CITE/2023

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 509-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.01.2023, por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções de ...

1.2. A entidade empregadora, em 03.02.2023, por correio eletrónico e por carta registada, remeteu o processo, na íntegra, face à posterior apreciação apresentada pelo trabalhador,

1.3. Em 29.12.2022, por correio eletrónico, o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, em formulário interno assinado digitalmente e enviado em anexo, que se transcreve:

“(…)

ASSUNTO Renovação de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades

*Venho por este meio, e segundo o publicado no **Artigo 56.º, da Lei n.º 7/2009** do Código de Trabalho, publicado em Diário da República n.º 30/2009, Série I de 12-02-2009, solicitar a **renovação do pedido inicial datado de 22-11-2020** (o qual segue cópia em anexo) que me sejam escalados **serviços nocturnos** todos os dias, no horário compreendido entre as 18:00 e as 25:30 para que possa desempenhar as minhas responsabilidades parentais, tal como previsto no respectivo artigo.*

*Solicito ainda que esta renovação seja **válida** com efeitos imediatos e até 31/12/2023, podendo ser renovado novamente caso se justifique.*

Segue a relação dos meus filhos menores:

- ... - DN: 12-01-2010
- ... - DN: 12-01-2013
- ... - DN: 19-03-2015
- ... - DN: 11-08-2015

Pede deferimento, (...)”

1.4. Em 17.01.2023, por carta datada e registada nesta data, rececionada a 29.01.2023, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa proferida, conforme se transcreve:

“(…)”

Reg. C/AR

..., 17 de janeiro de 2023

ASSUNTO: RECUSA DE PEDIDO DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.

Exmo. Senhor,

Acusamos a receção, no dia 29 de dezembro de 2022, do e-mail através do qual V.Exa. solicita, à (...), que lhe (...) sejam escalados serviços noturnos todos os dias, no horário compreendido entre as 18:00 e as 25:30 para que possa desempenhar as responsabilidades parentais (...).

V.Exa. formula o referido pedido de alteração de horário de trabalho 'segundo o publicado no Artigo 56.º da Lei 7/2009' (lei que aprova o Código do Trabalho - CT).

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Em resposta, comunicamos, desde já, que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente com os seguintes fundamentos:

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário", sendo certo que é ao empregador que compete elaborar esse horário, com observância das condições legalmente previstas para o efeito.

Antes de mais, o conceito de horário flexível não se coaduna com a natureza do serviço ... que a ... presta, desde logo porque os serviços diários ... estão previamente definidos e estes são escalados em cada um dos horários disponíveis.

Os diversos serviços são organizados de forma a que cada autocarro em operação de serviço de transporte tenha sempre um motorista afeto ou seja, os motoristas são escalados para determinados serviços, de forma a garantir a respetiva continuidade desde que a viatura sai de uma ... até que regressa à mesma.

Sendo assim,

Não é possível organizar os horários de um ou mais motoristas de forma a que o mesmo possa escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Ainda assim, e apesar disso.

Sempre que os trabalhadores afetos ao serviço de ... solicitam alterações de serviço por questões de ordem familiar, a ... faz tudo o que está ao seu alcance para assegurar essas alterações.

Em pedidos anteriores apresentados por V.Exa., como bem sabe, a ... diligenciou no sentido de lhe conceder a alteração de horários solicitada, com o intuito de promover a conciliação entre a sua vida pessoal e profissional, apesar de considerar não estarem em causa verdadeiros pedidos de horário flexível.

Certo é que, infelizmente, apesar de lhe terem sido concedidos os horários solicitados, V.Exa. faltou repetidamente ao trabalho, causando constrangimentos graves à organização e programação da operação, aos seus colegas e aos ... prestado pela empresa, em muitos casos com transporte previamente pago.

Sem prescindir,

V. Exa. indicou, no pedido a que ora se responde, que pretende que lhe sejam escalados serviços noturnos todos os dias, compreendidos "entre as 18h00 e as 25H30", o que, na verdade, acaba por corresponder a um pedido de horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, dado que a "janela temporal" indicada corresponde a 07h30.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela ler (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito.».

Por outro lado,

V.Exa. solicita que este concreto pedido tenha "efeitos imediatos", quando o CT estabelece que a solicitação do regime de horário de trabalho flexível deve ser feita com a antecedência de 30 dias".

Acresce que,

V.Exa. não juntou ao seu pedido declaração da qual conste que o(s) menor(es) vive(m) consigo em comunhão de mesa e habitação, incumprindo, assim, o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.

Em suma, a ... entende que o pedido em questão não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT e que não configura um pedido de horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da ... e da impossibilidade de garantir a substituição do trabalhador

A ... tem por objeto principal a exploração do ..., sendo o maior operador de ...

A ... detém, na ..., a exclusividade do serviço de ..., tendo, por isso, de garantir as condições mínimas de transporte numa lógica de rede a que esse serviço se deve subordinar, nos termos do Contrato de Obrigações de Serviço Público a que se encontra obrigada.

Cerca de 86% dos passageiros transportados pela ... viaja atualmente com títulos de assinatura, o que corresponde a uma obrigação contratual que a empresa assume perante os mesmos. A elevada percentagem de assinaturas demonstra bem que os passageiros contam com esse serviço, diariamente, para as suas deslocações.

A atividade que a ... desempenha destina-se, nomeadamente, à satisfação da necessidade social impreterível de transporte e de outros direitos sociais impreteríveis dependentes desse mesmo direito.

A rede da ... é constituída por 72 linhas, sendo que 58 destas pertencem à chamada Rede Diurna, 37 asseguram o serviço noturno e 11 pertencem à chamada Rede da Madrugada.

A ... presta o seu serviço de transporte público de passageiros durante todos os dias do ano, 24 horas por dia.

V.Exa. está, como bem sabe, afeto à Unidade ...

Todos os ..., como é o caso de V.Exa., prestam a sua atividade de acordo com um regime de horários diversificados, previamente definidos, e com descansos semanais em regime rotativo, salvo aqueles que possam eventualmente beneficiar de descansos fixos, por força de negociações coletivas de trabalho.

Conforme supradito,

V.Exa. solicita que lhe sejam escalados apenas serviços noturnos, todos os dias, no período compreendido entre as 18h00 e as 25h30.

Ora,

A rede noturna opera, sensivelmente, entre as 21h00 e as 02h00, sendo que os chamados serviços noturnos se compreendem entre as 17h00 e as 02h00.

Em pedidos anteriores apresentados por V.Exa., repita-se, a ... fez tudo o que estava ao seu alcance para lhe conceder a alteração de horários solicitada, com o intuito de promover a conciliação entre a sua vida pessoal e profissional, apesar de considerar não estarem em causa verdadeiros pedidos de horário flexível.

Certo é, porém, que

Apesar da alteração referida, V.Exa. faltou diversas e repetidas vezes ao trabalho, sem qualquer aviso prévio ou sem aviso atempado.

A título exemplificativo,

No mês de outubro de 2022, V.Exa. faltou 15 vezes ao trabalho, e, no subsequente mês de novembro, faltou mais 6 vezes, apesar de estar afeto a serviços noturnos, a seu pedido.

Mantendo o exemplo seguido, no referido mês de outubro de 2022, em 4 dessas 15 vezes V.Exa. não avisou, sequer, que ia faltar, e, nas restantes 11 vezes, avisou nos próprios dias

das ausências, através de chamada telefónica ou de mensagem (SMS), em grande parte dos casos com apenas 30 minutos ou uma hora/hora e meia de antecedência.

Ora,

V.Exa. tem revelado falta de preocupação com os efeitos que a sua conduta origina, designadamente em termos de organização do trabalho, de programação elou atrasos no serviço de ...

Nos serviços noturnos, as frequências das linhas são muito alargadas, o que significa que, se faltar uma viatura, os passageiros podem ter de ficar na paragem à espera que chegue a viatura seguinte, o que implica uma espera nunca inferior a 60 minutos.

Com efeito,

As frequências no serviço noturno não são minimamente comparáveis àquelas que estão estabelecidas no serviço diurno, o que significa, desde logo, que uma ausência no serviço diurno causa constrangimentos menos elevados às populações das cidades servidas pela ..., porquanto, ... faltando uma viatura numa linha, o tempo de espera pela próxima viatura é bem mais reduzido do que sucede nos horários noturnos, em virtude do nível de oferta praticado, decorrente de Contrato de Obrigações de Serviço Público.

A título de exemplo e considerando apenas ... em dias em que não compareceu ao trabalho, entre os meses de junho a dezembro de 2022, diga-se que:

A ... tem, no período noturno, uma frequência de 45 minutos e apenas 2 viaturas em circulação, enquanto, nos demais períodos do dia, as respetivas frequências variam entre os 12 e os 15 minutos e tem entre 8 a 11 viaturas em circulação. Assim, faltando V.Exa., nesta linha, no período noturno, os passageiros que necessitem de se fazer transportar na referida linha 204 podem ter de esperar, na respetiva paragem, 90 minutos;

- A ... tem, no período noturno, uma frequência de 50 minutos e apenas 2 viaturas em circulação, enquanto, nos demais períodos do dia, as respetivas frequências variam entre os 20 e os 32 minutos e tem entre 4 a 6 viaturas em circulação. Assim, faltando V.Exa., nesta linha, no período noturno, os passageiros que necessitem de se fazer transportar na referida ... podem ter de esperar, na respetiva paragem, 100 minutos;

- A ... tem, no período noturno, uma frequência de 90 minutos e apenas 1 viatura em circulação, enquanto, nos demais períodos do dia, as respetivas frequências variam entre os 30 e os 40 minutos e tem entre 3 a 4 viaturas em circulação. Assim, faltando V.Exa., nesta ..., no período noturno, os passageiros que necessitem de se fazer transportar na referida ... ficam sem transporte, dado que a falta implica não haver serviço na linha;

- A ... tem, no período noturno, uma frequência de 45 minutos e apenas 2 viaturas em circulação, enquanto, nos demais períodos do dia, as respetivas frequências variam entre os 12 e os 30 minutos e tem entre 4 a 9 viaturas em circulação. Assim, faltando V.Exa.,

nesta linha, no período noturno, os passageiros que necessitem de se fazer transportar na referida ... podem ter de esperar, na respetiva paragem, 90 minutos;

- A ... tem, no período noturno, uma frequência de 90 minutos e apenas 1 viatura em circulação, enquanto, nos demais períodos do dia, as respetivas frequências variam entre os 20 e os 40 minutos e tem entre 3 a 6,5 viaturas em circulação. Assim, faltando V.Exa., nesta linha, no período noturno, os passageiros que necessitem de se fazer transportar na referida ... ficam sem transporte, dado que a falta implica não haver serviço na linha;

- A ... tem, no período noturno, uma frequência de 60 minutos e apenas 1 viatura em circulação, enquanto, nos demais períodos do dia, as respetivas frequências variam entre os 15 e os 25 minutos e tem entre 3 a 5 viaturas em circulação. Assim, faltando V.Exa., nesta linha, no período noturno, os passageiros que necessitem de se fazer transportar na referida ... ficam sem transporte. dado que a falta implica não haver serviço na linha;

- A ... tem, no período noturno, uma frequência de 60 minutos e apenas 1 viatura em circulação, enquanto, nos demais períodos do dia, as respetivas frequências variam entre os 12 e os 15 minutos e tem entre 5 a 7 viaturas em circulação. Assim, faltando V.Exa. nesta linha, no período noturno, os passageiros que necessitem de se fazer transportar na referida ... ficam sem transporte, dado que a falta implica não haver serviço na linha.

Em suma. ..., que, no período diurno, tenha uma frequência de 12 em 12 minutos, passa para uma frequência de 24 em 24 minutos caso haja uma falta imprevista de um trabalhador. Já no caso do serviço noturno dessa mesma ... a frequência de 45 em 45 minutos passa para 90 minutos (!).

As ausências reiteradas de V.Exa. no período noturno, dentro do horário que lhe foi concedido, a seu pedido, implicaram no passado e implicariam no futuro, necessariamente, constrangimentos graves à organização e programação da operação e à disciplina de trabalho, aos seus colegas e aos utentes do serviço público prestado pela empresa, em muitos casos com transporte previamente pago; supressão de viagens, com as consequentes perdas de validações; ajustamentos, mediante transferências de turnos, com consequente perda de oferta/viagens na rede da ..., diminuindo necessariamente a qualidade do serviço prestado, dado o incumprimento do que é publicitado aos utentes da ..., nos termos do já referido Contrato de Obrigações de Serviço Público a que a empresa deve obediência.

A ... assegura a comunicação ao público, nomeadamente no que respeita a publicitação de linhas, percursos, frequências e horários concretos.

Ora,

As pessoas que são transportadas nas viaturas de serviço público da ... organizam as suas vidas tendo em conta os horários divulgados através das mais diversas plataformas.

A atitude de V.Exa. não é aceitável, atenta a essencialidade do serviço prestado pela ..., ou seja, atentas as exigências imperiosas de funcionamento a que alude o artigo 57.º do CT.

Por outro lado, a ... não pode garantir a substituição de V.Exa. num serviço noturno, sem que tal não origine perdas de viagens e impactos negativos na mobilidade das populações.

Enquanto ... de serviço público, V.Exa. deve ter a consciência de que o seu desempenho profissional marca, de forma determinante, a qualidade do serviço prestado pela ... A situação descrita coloca em causa a prestação de serviço público, prejudicando os respetivos utentes.

Acresce que

Os trabalhadores afetos aos serviços noturnos ou aos serviços da madrugada apenas prestam trabalho nesses períodos por vontade manifestada pelos mesmos (seja por via de concurso de encaixe seja por se voluntariarem para o efeito).

Não há nenhum motorista afeto ao serviço noturno que não se tenha voluntariado para o efeito, precisamente porque estão em causa serviços específicos e com particularidades próprias, sendo que desta forma a empresa reduz ao mínimo o risco de falhas na operação.

Diariamente, a empresa é confrontada com situações de baixas médicas e faltas injustificadas, entre outras situações de ausências de motoristas.

Sucedem que

A falta de um trabalhador num serviço noturno (ou serviço da madrugada) fere, gravemente, a relação de confiança dos passageiros e os serviços anunciados pela ..., impactando necessariamente na qualidade do relevante serviço público prestado, de forma bem mais grave do que sucede quando a falta ocorre num serviço diurno. conforme atrás exposto.

Não nos podemos esquecer que os passageiros se servem dos autocarros da ... para os mais diversos tipos de deslocações, nomeadamente para irem e regressarem dos seus locais de trabalho, universidades e hospitais, entre outros.

Estão, assim, em causa interesses conflitantes que não são compagináveis: não podemos em causa que V.Exa. possa ter necessidades familiares que impliquem a necessidade de alterações de horário, mas a verdade é que não podem ser os passageiros da ... a sair prejudicados, reiteradamente (passageiros esses que também têm responsabilidades profissionais e responsabilidades familiares e, certamente, também, em muitos casos, filhos menores), quando necessitam do transporte noturno e não têm outra alternativa de transporte.

Se faltar um médico num serviço de urgência hospitalar, os impactos na prestação do serviço de saúde são inequivocamente maiores do que num serviço dito "normal".

De igual modo, a falta de um motorista num serviço da Rede Noturna acarreta impactos elevadíssimos, prejudicando, desde logo, de forma direta, os passageiros que se pretendam fazer transportar no autocarro afeto ao serviço não realizado.

As exigências imperiosas de funcionamento da ..., em concreto nos chamados serviços noturnos, não se compadecem, pois, com a concessão da alteração de horário solicitada por V.Exa.

A ... reitera, porém, que faz tudo o que está ao seu alcance para facilitar a conciliação da vida profissional e da vida pessoal dos seus trabalhadores, em concreto através da alteração de horários a pedido dos mesmos, como sucede, não raras vezes, no universo dos motoristas afetos ao serviço público de Nesse âmbito, a ... tem, atualmente, largas dezenas de trabalhadores a beneficiar de alterações de horário por solicitação dos próprios. Manifestamos, pois, a total disponibilidade da ... para procurar chegar a uma solução de acordo com V.Exa. que possa satisfazer todos os interesses em jogo, sendo que, pelas razões descritas e que se prendem com as exigências imperiosas de funcionamento da operação de transporte público de passageiros e com a impossibilidade de substituir V.Exa., para compensar as ausências ao serviço.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não encontra fundamento nos artigos. 56.º e 57.º do CT

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

1.5. Em 30.01.2023, por carta registada, rececionada a 31.01.2023, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...)

..., 29 de janeiro de 2023

Assunto: Resposta à Recusa de pedido de alteração de trabalho

Exm.ºs Senhores,

Venho por este meio, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, responder à Vossa carta datada de 17 de janeiro de 2023 e recebida a 29 de janeiro de 2023.

(...)

Carta Registada C/AR

ASSUNTO: RESPOSTA À RECUSA DE PEDIDO DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Exmos. Senhores,

*Acuso a receção, no dia 29 de janeiro de 2023, através de carta registada com AR, resposta de Vossas Ex.ªs, referente ao meu pedido de renovação de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades parentais, ao abrigo do **Artigo.56º, da Lei n.º 7/2009** do Código do Trabalho, publicado em Diário da República n.º 30/2009, Série I de 12-02-2009.*

Devo desde já ciciar, que diga-se de passagem, que me sinto deveras lisonjeado, por ser o primeiro caso nesta empresa a ver recusado o meu pedido ao abrigo do Artigo 56.º, e que granjeia uma resposta tão alindada.

A única inferência que podemos retirar desta Vossa posição, é nada mais nada menos que quando o assunto se foca no ..., todos os sinos devem tocar como se trata-se do carrilhão da torre dos clérigos, mais uma vez, corroborando a minha tese, de que os direitos e deveres afetos aos trabalhadores da ..., não são de todo iguais, sendo diferenciados e aplicados de acordo a quem se retrate.

Mas, passemos aos fatos da Vossa resposta,

1. CONCEITO DE HORÁRIO FLÉXIVEL

Relativamente ao conceito de horário flexível, em lugar algum (da lei ou não) deva ler-se que este não se coaduna com a natureza do serviço público de transporte, tendo em conta o prescrito pelo art. 56.º do Código do Trabalho (norma atinente à proteção da parentalidade), reconhece ao trabalhador com filhos menores de 12 anos - um direito — à flexibilidade do horário de trabalho e que a entidade empregadora deverá viabilizar sob pena de cometer contra ordenação grave.

2. IMPOSSIBILIDADE DA ORGANIZAÇÃO DE HORÁRIOS

De acordo com a Vossa justificação no que toca à impossibilidade da organização dos horários de um ou mais motoristas (...), é de salientar que existem diversos motoristas (e que é de conhecimento geral), com pedidos aos serviços noturnos ou folgas ao abrigo do mesmo artigo, e que lhes é concedido esse mesmo pedido, alias, será fácil de detetar essas situações mediante consulta prévia das escalas diárias.

3. AUSÊNCIAS AO SERVIÇO

Mediante a vossa explícita explicação no que concerne às minhas faltas repetidas ao trabalho, deixem-me mencionar o seguinte:

a) Para a OMS, saúde é: "O estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença. " Com essa definição, vemos que não é necessário apenas não ter doenças para ser saudável, sendo fundamental estar bem em vários aspetos da vida.

b) A saúde é considerada o equilíbrio existente dentro de uma pessoa, é a sua qualidade de vida, estar próximo das pessoas que você ama, é conseguir realizar os seus sonhos. Além disso, é o estado de completo bem-estar físico, mental e social, tanto em sua vida pessoal quanto profissional."

c) Faltas originadas por motivos de saúde, são sempre situações constrangedoras quer para a Entidade Patronal quer para o funcionário (e não só e apenas para uma das partes), dado se tratar de situações inusitadas, não previstas ou planeadas, pois hoje estamos bem e com saúde de ferro e amanhã estamos doentes.

4. JUSTIFICAÇÃO DE HORÁRIO FIXO

Relativamente à Vossa extensa justificação, no que concerne (segundo a Vossa asserção), corresponder a um período de horário fixo, deixem-me lembrar que os serviços noturnos têm serviços que estão compreendidos entre as 17:00 e as 02:00.

Assim sendo, o meu pedido ao ser solicitado (e sempre aceite por Vossas Ex.^{as}) é para serviços compreendidos entre as 18:00 e as 01:30.

Para elucidar e refutar a vossa afirmação, menciono os serviços/ horários que me podem escalar mediante o meu pedido:

SERVIÇO	INICIO	FIM	SERVIÇO	INICIO	FIM
...	19:30	01:10	...	18:07	01:00
...	17:57	24:50	...	18:57	01:20
...	19:01	24:55	...	18:04	24:05
...	18:38	24:49	...	18:59	01:10
...	19:27	01:34	...	18:20	01:20
...	18:28	01:09	...	19:21	24:48
...	18:55	01:14	...	20:01	01:30
...	18:52	24:27	...	19:03	01:40
...	18:17	01:17	...	18:50	24:10
...	17:57	24:44	...	18:53	01:00
...	18:27	24:45	...	18:50	24:37
...	18:20	24:40	...	19:35	01:07
...	18:48	01:14	...	19:39	24:49
...	19:10	01:10	...	18:25	01:00
...	18:50	01:35			

Assim, segundo o apresentado, existe um total de pelo menos **29 serviços/ horários** disponíveis no período temporal por mim solicitado, refutando a vossa tese de "pedido de horário fixo".

5. JUSTIFICAÇÃO DE EFEITOS IMEDIATOS

No que retrata a vossa justificação, ao facto do regime de horário de trabalho flexível ter que ser solicitado "com antecedência de 30 dias" e não com efeitos imediatos, deixem-me clarificar o seguinte:

- O pedido de "efeitos imediatos" retrata-se ao pedido de renovação do meu pedido Inicial de 22-11-2020;
- Este último pedido, é exatamente igual aos anteriores, datados de **11-02-2021, 06-10-2021, 01-01-2022 e 01-06-2022**, os quais sempre foram aceites e atendidos por Vossas Ex.^{as}, logo não consigo abranger qual a diferença neste último pedido ou o que tenha alterado entretanto.

6. ANEXAÇÃO DE DOCUMENTOS

No que refere a Vossa explicação à não anexação de documentos ao meu pedido, erguem-se algumas questões pertinentes:

- a) Lei referente à reformulação do meu pedido, alterou dos meus pedidos anteriores (4) até ao meu último pedido?*
- b) A ... alguma vez me solicitou que esses documentos fossem anexados aos meus pedidos anteriores, que sempre foram aceites?*
- c) Os restantes motoristas que também têm os seus serviços alterados (e que passo a enunciar alguns na alínea seguinte), também se deparam com o mesmo processo que eu e fizeram-se anexar os respetivos documentos a esse pedido?*
- d) O que muda dos seguintes motoristas escalados ao abrigo do mesmo artigo para mim?*

M: ..., ..., ..., ..., ..., ..., entre muitos outros.

7. PEDIDO EM NÃO CONFORMIDADE

Relativamente à Vossa fundamentação, pelo facto de o meu pedido não ter sido formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT e que não se afigura um pedido de horário flexível, continuo a reiterar o exposto no N.º6, alínea a) do presente documento, bem como o exposto na alínea d) do mesmo número.

8. IMPOSSIBILIDADE DE GARANTIR SUBSTITUIÇÃO

No que concerne à vossa elucidação "das exigências imperiosas do funcionamento da ... e da impossibilidade de garantir a substituição do trabalhador", devo refutar o seguinte:

- a) As expostas "exigências imperiosas do funcionamento da ...", existem, mas não são iguais ou uniformes para todos os trabalhadores e ambos sabemos que não;*
- b) Quanto à "impossibilidade de garantir a substituição do trabalhador", no que concerne o artigo 57.º do CT, deixem-me aclarar, que tal justificação não é válida dado que não tenho qualquer serviço fixo que ao ser "trocado" o meu serviço vá ficar por fazer.*

9. FALTA DE PREOCUPAÇÃO

No que toca à Vossa imputação, pelo facto de eu vir a "revelar falta de preocupação com os efeitos que a minha conduta origina", continuo a afirmar que com a "SAUDE" não se brinca, ninguém deseja estar doente e a ... tem conhecimento do que se passa e da minha evolução.

Como tal, não posso admitir nem a Vossas Ex.ªs nem a ninguém que me possam arguir ou acusar seja do que for, pois se falto é por motivos de saúde e não propriamente para ir para a praia, às compras ou até para ir trabalhar para a concorrência como é de conhecimento geral.

Não querendo ferir suscetibilidades, se há pessoa que ama o que faz e veste a sua farda com orgulho, esse alguém sou eu. Ambos sabemos, que a ... me corre nas veias desde

pequeno e que vivo a ... ao máximo, desempenhando as minhas funções com o máximo de brio possível.

10. CONSTRANGIMENTOS À ORGANIZAÇÃO E PROGRAMAÇÃO

No que toca à Vossa extensa justificação, ao facto das "minhas ausências reiteradas (...), implicaram no passado e implicariam no futuro, (...), constrangimentos graves à organização e programação da operação e à disciplina de trabalho, (...)", reitero mais uma vez, que a doença não escolhe dia, hora, lugar ou género.

Ninguém no seu perfeito juízo, falta apenas porque sim. Acredito que qualquer trabalhador, em qualquer empresa e em qualquer parte do planeta, que esteja doente e não tenha as condições necessárias para desempenhar com segurança e idoneidade as funções para as que foi contratado, falta até estar recuperado para poder regressar ao seu trabalho. Quanto ao dito "constrangimento", acredito que ele exista, mas que em nada invalidada o meu pedido ao abrigo do artigo 56.º, nem muito menos altera a Lei que o rege.

Essa repressão, é uma situação da qual qualquer entidade patronal terá que lidar com frequência e precaver-se para minimizar o máximo o seu impacto, junto do seu cliente final.

Em concreto, a ... já teve muitos mais serviços de "ORDENS", e hoje, no que toca à UON, apenas conta no período noturno com 1 serviço desta natureza das 17:00 às 24:00 e outro que apenas fica disponível das 22:30 às 02:00.

A ..., conta com "pessoas" para desempenhar as funções específicas de motorista e não com máquinas, que adoecem a qualquer instante e têm situações inusitadas ao longo da sua vida.

Para além de que, credencio, e sei de antemão, que ao dito serviço noturno na ... à qual estou afeto, não sou o único motorista que faltou ou adoeceu, embora nada tenha a haver com os outros, mas sim apenas comigo.

11. FALTA DE UM MÉDICO

Ao vosso modelo apresentado, em que "se faltar um médico num serviço de urgência hospitalar, (...)", diga-se de passagem, seriamente espirituoso, devo então dizer o seguinte:

a) Em momento algum, devemos equiparar um serviço de urgência hospitalar, ao serviço prestado pela ...;

b) Quando entrei para os quadros da ..., foi para a função de ... e não de médico.

Ainda pegando no Vosso exemplo injucundo, o que indica que não estão a par das notícias nacionais, deixem-me clarificar o seguinte, após consulta do Relatório & Contas do ..., referente ao ano 2021:

a) "O ... registou um acréscimo de 15% no número de atendimentos urgentes face ao registado em 2020 (+30.600 atendimentos). Este aumento de atividade é verificado nas três áreas de atendimento, sendo mais expressivo na Urgência Pediátrica que registou um acréscimo de 16.900 atendimentos (+35%) e da Urgência Polivalente Adultos com um aumento de 12.507 atendimentos (+9%), face ao ano de 2020. Naturalmente que não

podemos dissociar este acréscimo ao facto do ano 2020 ter sido um ano atípico no que se refere aos atendimentos no Serviço de Urgência, no entanto, atendendo à média de atendimentos registados entre maio e dezembro de 2021, verifica-se que o volume de atendimentos neste período é superior à média de atendimentos em anos anteriores à Pandemia. Face ao ano de 2019 apresenta um crescimento de cerca de 392 episódios/mês."

b) "Em 2021, foram rececionadas através dos vários canais de comunicação existentes 2.357 exposições, número que representa um aumento significativo face ao ano anterior, em que foram registadas 1.708 exposições. As exposições visaram maioritariamente os setores da Urgência (884) e Consulta Externa (839). A maior fatia das exposições recai sobre o número de reclamações, tendo sido rececionadas 1.977 reclamações em 2021, face às 1.555 de 2020."

c) "As causas mais frequentes das reclamações são o tempo de espera no Serviço de Urgência (344) e a falta de cortesia dos profissionais (211). "

d) "No final do ano de 2021, o ... contava com 6.502 profissionais, ou seja, menos 31 profissionais do que no mesmo período de 2020 (não incluindo prestações de serviços). Contudo, se efetuarmos a conversão destes profissionais a tempo completo (ETC- 35h), o ... encena o exercício com uma força de trabalho equivalente a 6.653 profissionais ETC"

"No que diz respeito ao peso relativo de cada um dos grupos profissionais no total dos trabalhadores do ..., o Pessoal de Enfermagem é o mais Predominante, representado cerca de 39% da força de trabalho, (...Seguem-se os Assistentes Operacionais (20,99%) e Pessoal Médico (15,47%)."

Assim, acredito que nenhum paciente tenha perecido ou deixado de ser avaliado por um médico aquando da sua entrada no serviço de urgência, mesmo sabendo que existe falta de profissionais nesta área.

Como tal, e após todo o exposto, é de entendimento do trabalhador, que tal posição imperiosa por parte da ..., não tem qualquer fundamento, a não ser novamente, o de o lesar e cerrar o seu acesso aos seus direitos que até aqui foram sempre respeitados.

Termos em que é solicitado o deferimento do meu pedido de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades parentais, ao abrigo do artigo 56.º, da Lei n.º 7/2009 do CT, mais concretamente serviços noturnos compreendidos entre as 18:00 e as 01:30, e que sempre foram deferidos pela ..., desde o meu pedido inicial datado de 22-11-2020.

..., 29 de janeiro de 2023

(...)"

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 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

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.

designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicitou a renovação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, no serviço noturno, todos os dias, requerendo elaboração do horário entre as 18h00m e as 01h30m (25h30), até 31/12/2023, para poder prestar assistência aos filhos menores com reporte ao pedido anterior.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora, apresenta intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento e de pedido do trabalhador não consubstanciar um pedido de horário flexível nos termos previstos no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.29. Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido do trabalhador não corresponder ao conceito de horário flexível previsto na lei, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.30. No mesmo sentido, se pronunciou o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador*

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

com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

2.31. Com efeito, tendo o trabalhador apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.32. Ora, da análise realizada ao pedido do trabalhador, **verifica-se que o trabalhador, apesar de reportar ao pedido anterior, no presente pedido de prorrogação de horário flexível não declara que os filhos menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação**, cumprindo o disposto no ponto i), alínea b) do n.º 1 e do n.º 9 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.33. Com efeito, o trabalhador encontra-se a fazer um pedido de prorrogação de flexibilidade de horário, que deve cumprir com os requisitos formais do pedido inicial, sob pena de não ser possível aferir se os referidos requisitos ainda se mantêm. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido do trabalhador, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

2.34. Neste sentido, **o trabalhador poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho**, designadamente, a **declaração expressa conforme os seus filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação**, se for o caso, a indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível e ter em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculado.

2.35. Sem prejuízo do exposto, importa salientar 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.º1, 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. Sem prejuízo da celebração de acordo, 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 trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, designadamente, a declaração expressa conforme os seus filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, se for o caso, a indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível e ter em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculado.

3.3. O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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/à trabalhador/a 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES

**(UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A
EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA
ATA.**