

PARECER N.º 810/CITE/2023

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 3800-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE, em 07.08.2023, recebeu por correio eletrónico, da entidade ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ...

1.2. Em 13.07.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, rececionado a 17.08.2023, como se transcreve:

“(...)

..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de ..., vem requerer a V.ª Ex.ª uma alteração ao regime de trabalho em horário flexível de que já vem a beneficiar e até a sua filha menor atingir os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:

a) Mantém-se válidos e atuais os seguintes pressupostos e fundamentos subjacentes ao anterior pedido e que conduziram à concessão do horário de trabalho flexível de que a requerente já beneficia, a saber:

A Requerente tem a seu cargo uma filha menor, designadamente a menor ..., nascida a 29.1.2017, o qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação;

É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário da menor;

A menor frequenta o ..., do agrupamento de escolas de ..., com horário escolar das 7:30h às 19:00h;

Contudo,

b) O pai da menor continua a trabalhar para a ..., não beneficia de horário flexível, mas tem desde há algum tempo a esta parte de prestar trabalho aos fins de semana e feriados (Cfr. Doc.4);

c) A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nas tarefas de cuidado da menor aos fins de semana e feriados;

d) Nos termos do art.º 56.º n.º 1 da Lei 712009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível;

e) Em face dos horários, categoria profissional e funções da requerente e quadro de pessoal é possível sem qualquer prejuízo para aquela conceder-lhe o horário pretendido e que é fixar-lhe o

sábado e o domingo como dias de descanso semanal e bem assim dispensá-la do trabalho aos dias feriados porquanto o seu marido e pai da menor não pode cuidar desta nesses dias em que o estabelecimento escolar da mesma encerra;

Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem uma filha menor a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, com o qual vivo em comunhão do mosa e habitação, e porque o pai da menor não beneficia de horário de trabalho flexível e agora trabalha também aos fins de semana, ... Requerente, de acordo com o disposto no n.º1 do art.º67.º da Lei 712009, do 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), pretende que seja alterada a concessão do regime de trabalho de horário flexível de que Já vem beneficiando, a partir do 12 de agosto de 2023 e até a filha menor atingir os doze anos de idade, nos seguintes termos: Dispensa de trabalho aos dias sábados e domingos sendo-lhe fixadas as folgas esses dias e bem assim dispensa de trabalho aos dias feriados.

...

Junta: 1 documento

(...)"

1.3. Em 25.07.2023, por correio registado, recebida em 26.07.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, como se transcreve:

"(...)

Assunto: Resposta horário flexível

Em face do pedido que antecede, somos a informar, ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º4 do Código do Trabalho, que por motivos de gestão eficiente e eficaz dos recursos humanos e necessidade de bom funcionamento da nossa estrutura, não poderemos atender à pretensão por V.Exa..

Da pretensão: a Sra. ..., veio requerer a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir de a partir de 12 de agosto de 2023 e até a filha menor atingir os doze anos de idade, nos seguintes termos: Dispensa de trabalho aos dias sábados e domingos sendo-lhe fixadas as folgas nesses dias e bem assim dispensa de trabalho aos dias feriados. No seu pedido alega que não tem rede de apoio familiar e que o progenitor do menor trabalha fora da área de residência.

Da decisão da entidade empregadora:

A nossa estrutura pauta-se pela profunda defesa de direitos assentes nos mais elementares alicerces sociais, como é o caso da proteção dos direitos da parentalidade. Contudo, impõe-se perante o requerido a ponderação inerente ao conflito que resulta, no caso concreto, da defesa daqueles e da salvaguarda de assegurar a prestação de um serviço de utilidade e pertinência social e de saúde.

Esta estrutura dedica-se à actividade contínua de prestação de ..., que precisam de todo o tipo de cuidados, incluindo de saúde a todo o momento, o que exige a distribuição dos trabalhadores de diferentes funções, por diferentes turnos.

Neste momento, laboram na categoria profissional que V. Exa. desempenha, 14 trabalhadores, cujos turnos são rotativos, sendo que boa parte deles têm filhos menores de 12 anos de idade. Na verdade, vários são os trabalhadores que recentemente fizeram semelhante pedido.

Ora, a afetação de V. Exa. a um determinado horário de entrada e saída, com a conseqüente impossibilidade de trabalhar para além das 19h e aos fins de semana e feriados, colocará em causa o normal desempenho da actividade deste estabelecimento de cuidados continuados, bem estar social e saúde e, conseqüentemente, o desempenho da actividade económica desta estrutura.

Na verdade, esta entidade, materialmente, fica impossibilitada de assegurar o seu normal funcionamento, com rigoroso cumprimento das suas obrigações ou então, terá de sacrificar outros trabalhadores que também têm filhos menores de 12 anos de idade. Por outro lado, afetar V. Exa. a determinado horário, sem prejudicar terceiros, obrigaria à contratação de mais um elemento para a equipa, uma vez que a não afetação de V. Exa. ao turno da noite iria sobrecarregar as colegas dos restantes turnos, com horas suplementares.

Sucede que, a contratação de mais um elemento para laborar nesta estrutura é incomportável para a sua manutenção e para o bom desempenho económico da mesma e, concretamente, da actividade em causa. Desta forma, conforme e adiantou supra, infelizmente, por motivos de gestão eficiente e eficaz dos recursos humanos e necessidade de bom funcionamento do estabelecimento, factor que constitui exigência imperiosa do funcionamento da nossa estrutura, não poderemos atender à pretensão por V.Exa., o que muito lamentamos, mas, conforme salientamos, é manifestamente incomportável, atentos os interesses da instituição, dos utentes e demais colegas de trabalho em condições similares.

Mais informamos V. Ex^a que, nos termos da lei, dispõe de cinco dias para se pronunciar, querendo, sobre esta decisão.

(...)"

1.4. Em 28.07.2023, por carta registada, rececionada a 31.07.2023, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

Carta Registada com Aviso de Receção

Assunto: horário flexível

26 julho 2023

..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de ..., vem pronunciar-se sobre a intenção de recusa nos termos e com os seguintes fundamentos:

İ. Mantém e reafirma todo o constante do requerimento inicial, designadamente que se trata apenas de pedido de alteração ao horário flexível de que já beneficiava decorrente de o pai da menor continuar a trabalhar para a empresa ..., não beneficiar de horário flexível, mas desde

há algum tempo a esta parte ter de prestar trabalho aos fins de semana e feriados e a requerente não ter suporte familiar próximo que a auxilie nas tarefas de cuidado da menor aos fins de semana e feriados.

ii, Isto é, o pedido ora feito respeita apenas aos dias sábados, domingos e feriados.

iii. O pedido que apresentou, cumpre com os requisitos legais ínsitos nos artigos 56.º e 57.º do CT, e, o facto de solicitar a fixação dos dias de descanso semanal ao sábado e domingo pode ser atribuído em termos de horário flexível, atenta aliás a mais recente jurisprudência do STJ.

iv. Outrossim, a requerente, como todas as demais colegas de categoria e funções — ... - sempre tem direito a dois dias semanais de descanso, os quais podem perfeitamente ser fixados ao sábado e domingo pois haverá sempre alguém a trabalhar e alguém a folgar nesses dias. Trata-se apenas de não rodar, isto é, não trabalhar ao sábado e domingo. Legal e possível face à lei e ao CCT.

v. É aliás a própria empregadora quem reconhece que o trabalho se encontra organizado por turnos rotativos.

vi. Alega a empregadora que existem 14 trabalhadores com a mesma categoria profissional e funções. Ora, assim sendo, é perfeitamente possível organizar escalas e turnos de trabalho com dispensa de atribuição/prestação de trabalho ao sábado e domingo à requerente, uma vez que este desempenho de funções é permanente, isto é, a instituição não encerra nem suspende a atividade em qualquer dia da semana. É uma questão de mera lógica.

vii. A requerente desconhece, e nem a resposta da empregadora esclarece em concreto, quais e quantas colegas alegadamente fizeram pedido idêntico, e se os pedidos são mesmos iguais ou não. Contudo tal facto não permite nem pode servir para recusa da atribuição do horário solicitado/pretendido. Com efeito, quando muito, e no sentido já perfilhado pela CITE, a empregadora deverá ratear ou atribuir rotativamente entre os trabalhadores que requirem elou beneficiam de horário flexível esses pretendidos períodos.

viii. Em face de todo o sobredito, designadamente do vertido em iii a v, é falso que a concessão do requerido horário flexível acarrete a necessidade de contratação de qualquer outro trabalhador, sobrecarregue outros, implique prejuízo sério para a instituição ou, contenda com necessidades imperiosas de funcionamento da empregadora.

ix. Ademais a empregadora não demonstra concreta e circunstanciadamente, nem prova nenhum dos factos alegados, o que devia, pois, trata-se de um ónus que sobre si impende, e desde já se invoca para todos os devidos e legais efeitos. Não basta a mera alegação vaga, genérica e abstrata feita pela empregadora. A alegação do prejuízo ou da necessidade imperiosa de funcionamento precisa de ser demonstrada concretamente.

Termos em que deve ser deferido o requerido pela trabalhadora.

(...)"

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

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.

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.

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. A trabalhadora requer que seja alterada a concessão do regime de trabalho de horário flexível de que já beneficia, a partir do 12 de agosto de 2023 e até a filha menor atingir os doze anos de idade, nos seguintes termos: Dispensa de trabalho aos dias sábados e domingos sendo-lhe fixadas as folgas esses dias e bem assim dispensa de trabalho aos dias feriados, para acompanhamento da filha menor, a seu cargo. Declara viver em comunhão de mesa e habitação com a menor e que o pai da menor não beneficia de horário de trabalho flexível e trabalha, também, aos fins de semana, como a Requerente.

2.28. Ora, **cumpre, antes de mais, verificar se o pedido da trabalhadora contém todos os requisitos legais exigidos**, em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

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

2.29. Com efeito, verifica-se que **o pedido da trabalhadora é omissivo quanto à indicação do horário flexível** que pratica e que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, **por não indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário** e só requer “(...) *que seja alterada a concessão do regime de trabalho de horário flexível de que já vem beneficiando, (...) nos seguintes termos: Dispensa de trabalho aos dias sábados e domingos sendo-lhe fixadas as folgas esses dias e bem assim dispensa de trabalho aos dias feriados (...)*”.

2.30. A trabalhadora, apesar de já praticar um horário flexível, ao fazer o pedido, ao pretender pedir a alteração, está a solicitar autorização para trabalhar em regime de horário flexível, ao pretender exercer o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, o seu pedido tem de cumprir os formalismos previstos no artigo 56.º e 57.º do CT.

2.31. Assim, face ao exposto, **resta-nos concluir que o pedido apresentado pela trabalhadora não pode proceder, por não indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, em (in)cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT.**

2.32. 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, contendo 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 em consideração com os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

2.33. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora e a apreciação apresentada pela trabalhadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

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. A trabalhadora, caso assim o pretenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, contendo 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 em consideração com os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

3.3. 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 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2023.**