

PARECER N.º 964/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4828-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.09.2023, 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 empregadora supramencionada.

1.2. Por e-mail datado de 28.08.2023, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...)

Ref.: *Prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

Prezado departamento dos Recursos Humanos,

Enquanto trabalhador nesta entidade patronal, a desempenhar as funções de ... no setor ..., venho requerer que me seja concedida a prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Horários sugeridos:

8h30-14h30

(se possível, pelo menos na primeira semana de trabalho, para puder conjugar com o horário de adaptação do ..., na creche) sendo este o mais favorável para o trabalhador, mas na impossibilidade de ser aceite, sugiro:

8h00-12h 13h-15h de segunda a sexta-feira, folgando aos fins de semana.

Pretendo beneficiar do referido regime pelo prazo de 3 anos por forma a que possa prestar acompanhamento ao meu filho ..., nascido a 08.03.2023.

Será enviado uma carta posteriormente com o anexo do horário da creche, justificando o porquê do pedido de folga aos fins de semana, mesmo sendo este, um direito do trabalhador com filhos menores na impossibilidade de ter cuidador para a criança, fora do horário da creche, tal é o meu caso.

Envio por e-mail este pedido na data presente, devido a proximidade da entrada ao trabalho no dia 04.09. e ter que encontrar uma solução para o horário e para a adaptação da criança na primeira semana da creche. (...)”

1.3. Por correio registado datado de 18.09.2023, a entidade empregadora entregou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Assunto: Pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Exma. Senhora Colaboradora

Respondemos por este ao seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível enviado por email, uma vez que até ao momento, não rececionamos qualquer carta com tal pedido, apesar de referir no seu email que a iria enviar.

Pese embora o assunto de tal missiva mencione um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, o que resulta do teor da mesma é um pedido para trabalhar de segunda-feira a sexta-feira num horário fixo, com dispensa de trabalho aos fins-de-semana.

Iniciamos referindo assim que, consideramos que o pedido formulado não preenche todos os requisitos legais que impõe o Artigo 57.º do CT, uma vez que:

- 1) Não foi apresentado com a antecedência de 30 dias imposta pelo n.º 1 do Artigo 57;*
- 2) Não contempla qualquer declaração da trabalhadora onde conste que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação;*
- 3) Impõe um horário de trabalho decidido unilateralmente pelo trabalhador, desviando-se assim das regras do regime da flexibilidade, uma vez que é ao empregador que cabe a elaboração do horário de trabalho.*

Assim sendo, não estão cumpridos na sua missiva todos os elementos necessários ao pedido em questão, pelo que o mesmo é desconsiderado por preterição das formalidades legalmente impostas.

Ainda assim, sempre será de tramitar o pedido formulado, apenas para podermos dar cumprimento ao n.º 5 do Artigo 57.º do CT.

Não prescindindo assim do referido, gostaríamos de esclarecer que, ainda que o pedido tivesse sido formulado de acordo com os preceitos legais, não poderíamos, lamentavelmente, atender ao pedido formulado, sendo que o mesmo sempre será de recusar, face ao que ora se expõe:

Como bem sabe, a ...de ... onde está integrada tem a seu cargo 78 lineares, o que equivale a cerca de 36 corredores que agregam todos os produtos das secções de mercearia, bebidas, drogaria e produtos de higiene, produtos para animais, congelados e cremaria.

Estes produtos representam entre 45 a 60% do volume de venda do espaço comercial, pelo que é essencial à sua viabilidade económica.

A secção funciona entre as 06h00 e as 21h00, existindo uma escala de horários para cobrir tal horário.

Como também sabe, por seu do conhecimento direto das funções que exerce nesta empresa, em dias de maior afluência, essencialmente aos fins-de-semana, não tem sido possível assegurar a devida reposição dos produtos, para o que é necessário um mínimo de 6 ... em simultâneo na loja o que, já em “condições normais”, ou seja, com todos os recursos humanos disponíveis, nem sempre é possível.

Pois que a equipa de ... onde se integra é composta por 14 pessoas, sendo que 10 delas trabalham 40 horas por semana e as outras 4 20 horas por semana (já contratadas para tentar suprir necessidades urgentes originadas

por baixas e férias), sendo que, destas 4, 2 delas possuem um contrato de trabalho cujo horário fixado nele é de segunda a sexta-feira.

Todos os trabalhadores da secção estão sujeitos a horários variáveis, o que implica a alternância dos períodos de trabalho a realizar.

O mesmo se refira em relação aos dias de descanso semanal, que são rotativos.

Só deste modo se consegue assegurar o cumprimento das exigências legais em matéria de tempo de trabalho e de segurança e saúde no trabalho.

Os trabalhadores da ...de ... gozam de 2 folgas semanais sendo que, tentamos assegurar o máximo possível a equidade e boa distribuição das folgas aos fins-de-semana, por forma a poder tratar os nossos trabalhadores de forma igualitária, também de acordo com a convenção coletiva aplicável ao setor.

E, obviamente, os horários devem assegurar as férias, descansos e eventuais faltas dos colaboradores.

Pelo que, quanto ao pedido de dispensa de trabalho aos fins-de-semana, o mesmo é totalmente impossível de concretizar, sob pena de colocar em causa o funcionamento do estabelecimento, dado que teria menos um trabalhador disponível para dar resposta aos períodos de maior afluência, especialmente ao fim de semana.

Aceitar tal pedido implicaria forçosamente a contratação de novos trabalhadores para cobrir as necessidades criadas com a eventual atribuição do horário peticionado por V. Exa., o que acarretaria gastos adicionais injustificados para a empresa (que, na sua contratação, contou sempre com a sua disponibilidade aos fins de semana como condição essencial do contrato) numa fase em que esta não tem amplitude financeira de o suportar.

O atual esquema de recursos humanos permite gerir (ainda assim com dificuldades) as condições mínimas para a devida reposição dos produtos e funcionamento das secções, acautelando as folgas, faltas e férias de todos os trabalhadores.

Atribuir-lhe um regime de folgas fixas, ao sábado e ao domingo, faria com que as folgas dos restantes trabalhadores da secção dificilmente fossem atribuídas nesse período, o que configuraria uma situação de desigualdade e discriminação inaceitáveis.

Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes na loja, a reposição dos produtos e consequente disponibilização aos clientes será colocada em causa, os clientes não adquirirão tais produtos por não estarem disponíveis e em certas situações ficarão insatisfeitos e esta situação poderá conduzir a perda de faturação e de clientes.

Ademais, um tratamento diferenciado como o que se pretende irá certamente potenciar um conflito laboral com os outros trabalhadores, também eles com vida familiar e pessoal, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, sobrecarga dos demais trabalhadores, com todos os prejuízos que daí resultam para aqueles, para a empresa e para a produtividade e qualidade de serviço desta.

Quanto ao horário pretendido e indicado no pedido:

V/Exa. goza, atualmente, da licença de amamentação, cumprindo assim apenas 06 horas diárias de trabalho.

O seu horário de trabalho é, por exemplo, para o mês de setembro, sempre das 08h00 às 15h00.

Ou seja, coaduna-se com o que foi indicado por si para este mês, sendo certo que, pese embora encetaremos esforços nesse sentido, nem sempre será possível manter este horário.

Nesta senda e face a todo o exposto, não poderemos aceitar o seu pedido, nos exatos termos em que o mesmo foi formulado.

(...)”.

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

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

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 8h30 e as 14h30 (sugerindo que na 1.ª semana de creche da criança, o horário das 8h00 às 12h00 e das 13h00-15h00) de segunda a sexta-feira, com folga aos fins-de-semana.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter um filho com 7 meses de idade.

Solicita que o horário perdure pelo período de 3 anos.

2.28. Analisado o pedido da trabalhadora verifica-se que a mesma não declara que vive em comunhão de mesa e habitação, com o seu filho menor de 12 anos, nem se encontra junto ao processo qualquer documento do qual se afira tal circunstância.

2.29. Da análise ao pedido formulado pela requerente, verifica-se que o horário proposto pela requerente não lhe permite cumprir as 40/horas semanais a que se encontra contratualmente obrigada, porquanto indica uma amplitude de 6/horas diárias, uma vez que aparentemente se encontra a realizar a dispensa para amamentação.

2.30. Assim, alerta-se a requerente para o facto de que, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos.

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

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

2.33. Por outro lado, verifica-se igualmente que a trabalhadora não declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha menor de 12 anos de idade, conforme dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Assim, e 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 o pedido contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções, bem como declarando que vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha menor de 12 anos.

2.35. 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.

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

2.37. 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.

2.38. 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. Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, 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. Poderá 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.

3.3. A entidade empregadora 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 24 DE OUTUBRO DE 2023