

PARECER N.º 1061/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 5189-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 04.09.2023, a entidade empregadora remeteu, por correio registado, à CITE, o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, com a categoria de assistente operacional no jardim de infância ... do Agrupamento de Escolas de

1.2. Em 14.09.2023, por email, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(…)

Exmo. Senhor

Diretor do Agrupamento de Escolas ...

Eu, ..., assistente operacional, a exercer funções no Jardim de Infância de ..., venho por este meio solicitar atribuição de horário flexível.

Exerço funções neste Jardim de Infância há 6 anos com o mesmo horário e apesar de ter duas filhas menores (DN 23/03/2012 e 23/10/2020), nunca senti necessidade de efetuar este pedido. Apesar de às vezes existirem algumas limitações próprias como pessoa e como mãe, sempre estive disponível para o que me foi solicitado, tendo em conta o bom funcionamento do JI e o bem-estar das nossas crianças.

Neste momento, tendo em conta a situação atual, preciso sobretudo de garantir em primeiro lugar o bem-estar das minhas filhas e da minha família.

Peço-lhe que avalie o pedido com toda a atenção e que dentro do possível haja uma resposta rápida, uma vez que o novo horário proposto será para iniciar na próxima terça-feira.

Grata pela atenção dispensada,

(...)”.

1.3. Em 27.09.2023, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pelo Diretor do Agrupamento de Escolas de ..., conforme se transcreve:

“(...)

Na sequência do seu pedido para a prática do horário flexível, cumpre-nos informar que o Agrupamento de Escolas de ... conta, neste momento, com um número reduzido de assistentes operacionais, perante as inúmeras dificuldades e desafios com que se irá defrontar no presente ano letivo. As várias escolas do Agrupamento estão a acolher muitas crianças com necessidades específicas, que necessitam de segurança, apoio, acompanhamento ao longo de todo o dia escolar. Do reforço do apoio a essas crianças, não poderá resultar uma menor supervisão das demais. Acresce que as escolas terão sempre de contar com AO que garantam a abertura e o seu fecho em condições de segurança. A organização de horários que minimizem estas dificuldades será de todo impossível se atendermos ao tipo de solicitações que nos remete.

Assim, não me é possível atender ao seu pedido.

(...)”.

1.4. Em 02.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, que se transcreve.

“(...)

Assunto: Horário flexível — Comunicação de recusa

..., residente em ..., Assistente Operacional em exercício de funções no Jardim de Infância de ..., vem, muito respeitosamente, — ao abrigo do art.º 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho —, apresentar a sua apreciação acerca da intenção de recusa do horário de trabalho flexível oportunamente requerido, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. A aqui requerente, através de requerimento remetido a 14/09/2023, solicitou horário flexível por ser mãe de duas filhas menores de 12 anos, tendo este pedido sido motivado pela alteração de horário que se pretende implementar, através da qual existe a possibilidade de terminar a sua jornada de trabalho diário às 19h.*
- 2. Sobre este pedido de horário flexível recaiu a V. decisão de recusa, comunicada através de e-mail de 27/09/2023.*
- 3. Conforme mencionou no requerimento apresentado, a aqui interessada é mãe de duas filhas menores, sendo que, por essa razão, solicitou que o seu horário fosse organizado de modo a prever uma amplitude horária (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 08h30 e terminar até às 17h45m sendo este o único horário compatível com o horário escolar das suas filhas, permitindo-lhe, desse modo, proceder à devida conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, garantindo os seus deveres de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o*

saudável crescimento das suas filhas, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral, como legal, uma vez que a aqui interessada pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres parentais.

4. A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.^o do Código do Trabalho.
5. A al. b) do n.^o 1 do art. 59.^o da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que "todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".
6. Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.^o do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
7. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme decorre do artigo 57.^o, n. ^o 2, do Código do Trabalho.
8. Atendendo a que o direito ao horário flexível tem respaldo constitucional, a sua recusa deverá ser cabal e especialmente fundamentada, de modo a não existirem quaisquer dúvidas de que a atribuição do horário pretendido põe irremediavelmente em causa o funcionamento do serviço.
9. Salvo o devido respeito, na V. resposta:

"Na sequência do seu pedido do seu pedido para a prática do horário flexível, cumpre-nos informar que o Agrupamento de Escolas de ... conta, neste momento, com um número reduzido de assistentes operacionais, perante as inúmeras dificuldades e desafios com que se irá debruar no presente ano letivos. As várias escolas do Agrupamento estão a acolher muitas crianças com necessidades específicas, que necessitam de segurança, apoio, acompanhamento ao longo de todo o dia escola. Do reforço do apoio a essas crianças, não poderá resultar uma menor supervisão das demais. Acresce que as escolas terão sempre de contar com AO que garantam a abertura e o seu fecho em condições de segurança. A organização de horários que minimizem estas dificuldades será de todo impossível se atendermos ao tipo de solicitações que nos remete. Assim, não me é possível atender ao seu pedido."

Não é demonstrado de forma cabal e fundamentada de que a atribuição do horário flexível solicitado pela interessada colocaria em causa, de forma irremediável, o funcionamento do serviço, sendo apenas tecidas considerações genéricas que não permitem perceber, em concreto, a razão do indeferimento face ao seu pedido de horário flexível.

Nestes termos, e considerando a insuficiente fundamentação para a recusa do seu pedido, deve o mesmo ser deferido, com a conseqüente atribuição do horário flexível solicitado, de modo a poder conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar e, assim, poder cumprir com as suas responsabilidades parentais ou, em alternativa, ser mantido o seu horário de trabalho atual, já que o mesmo, ao longo destes 6 anos, tem permitido à requerente a devida conciliação com a sua vida familiar.

Na eventualidade de assim não se entender, deverá ser dado seguimento à tramitação procedimental prevista no artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o envio do processo à CITE para emissão de parecer, conforme decorre do n.º 5 do aludido normativo legal.

(...)”

1.5. Consigna-se que o processo rececionando para apreciação por esta Comissão, para emissão de parecer prévio, foi instruído com cópia comprovativa da remessa efetuada em 04.10.2023, em tempo, através do registo ..., sem prejuízo de se mencionar que por devolvida com a motivo: “O destinatário mudou de morada.”, teve de ser, novamente, remetida pela mesma via, através do registo RF738059319PT.

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

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.

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

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

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

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

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por exercer funções no Jardim de Infância há 6 anos com o mesmo horário e ter duas filhas menores (DN 23/03/2012 e 23/10/2020), pelo que tendo em conta a situação atual, precisa de garantir o bem-estar das filhas e da família. Em sede de apreciação, esclarecendo que o pedido é motivado pela alteração de horário que se pretende implementar, através da qual existe a possibilidade de terminar a sua jornada de trabalho diário às 19h. Conforme mencionou no requerimento apresentado, é mãe de duas filhas menores, sendo que, por essa razão, solicitou que o seu horário fosse organizado de modo a prever uma amplitude horária (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 08h30 e terminar até às 17h45m sendo este o único horário compatível com o horário escolar das suas filhas, permitindo-lhe, desse modo, proceder à devida conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Por seu lado, o empregador fundamenta a intenção de recusa em exigências imperiosas de funcionamento do serviço, por não ser possível atender ao pedido da trabalhadora face ao número reduzido de assistentes operacionais, que terá sempre de contar para garantir a abertura e o fecho em condições de segurança, cuja organização de horários que minimizem estas dificuldades será de todo impossível se atender ao tipo de solicitações que ora requerente remeteu.

2.29. Sem embargo do exposto, **cumpr**, antes de mais, verificar se o pedido da trabalhadora **cumpr todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho:**

o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pela trabalhadora tem de conter todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, ser pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a **indicação do horário flexível pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível** (dentro do limite aplicável, até a **criança perfazer os 12 anos**), **declarando que vive consigo em comunhão de mesa e habitação**, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Ou seja, como já supra descrito no ponto 2.21, essa indicação deve respeitar o seu período normal de trabalho diário bem como a amplitude indicada deve ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.30. Acontece que quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, procede à indicação de elementos determinantes à apreciação do pedido, os mesmos não podem ser considerados, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar, em cumprimento do prazo e procedimento previsto nos n.º 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho

2.31. Em face da factualidade descrita, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho**, em conformidade com já enunciado no presente parecer.

2.32. Face ao exposto, **a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que as crianças vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.33. Pelo exposto, fica prejudicada a análise dos fundamentos invocados na intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

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. 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares...

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com a antecedência de 30 dias, indicando o horário flexível pretendido em respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados, o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que as crianças vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

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 ao trabalhador 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 08 DE NOVEMBRO DE 2023.**