

PARECER N.º 600/CITE/2024

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

Processo n.º 2462 - FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30.04.2024, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 25.03.2024 e rececionada pela Entidade Empregadora a 1.04.2024, a trabalhadora, apresentou, um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, no qual solicita que, face às suas responsabilidades parentais, lhe seja elaborado um horário flexível, com os seguintes fundamentos:

“1 - O atual horário de trabalho acordado tem uma carga horária de quarenta horas semanais, distribuídas em jornadas de oito horas, incluídas as pausas, isto é, das 9h00 às 18h30/18h00, em dias úteis, no laboratório de próteses dentárias da Entidade Empregadora (...)

*2.- (...) **2 filhos menores, uma filha com 7 (sete) e um filho com 2 (dois) anos de idade**, o horário atual impede-me de prestar assistência devida à minha família.*

3; 4.- (...)

5.- O presente pedido prende-se com a necessidade em prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos.

6.- (...) o horário que pretendia, seria das 9h00 às 13h30 e das 14h00 às 17h30.

(...)"

1.3. Por carta datada a 17.04.2024, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, na qual a entidade empregadora fundamenta:

“Analisando a vossa pretensão por um lado e a forma de funcionamento do laboratório onde presta serviço por outro, verificamos que o horário de saída proposto por V. Exa. não é compatível com o normal funcionamento do laboratório e bem assim com o cumprimento das tarefas inerentes às suas funções.

Conforme V. Exa. bem sabe, no nosso laboratório fabricamos e reparamos próteses e afins. Os nossos clientes são as clínicas médicas dentárias que nos remetem os pedidos e que necessitam das próteses feitas ou reparadas, maioritariamente ao final do dia, quando a maioria dos pacientes tem disponibilidade para agendar as suas consultas. Por força disso, e uma vez que os pedidos chegam durante a manhã, o pico de produção do laboratório concentra-se no período da tarde, sendo o final da tarde o horário crítico em que se estabelece o contato com os cliente/clínicas e com as transportadoras que recolhem os trabalhos para no próprio dia os entregar aos nossos clientes que encerram por norma pelas 19h/1 9h30m.

São exatamente essas as funções de V. Exa., contactar os clientes, articular com as transportadoras e com os estafetas e faturar os trabalhos que saem para entrega. Por ser um período do dia de trabalho muito intenso, existe de facto outra colaboradora que partilha algumas, não a totalidade, dessas funções com V. Exa. e que a substitui de forma temporária nas suas férias ou quando, por qualquer motivo, tem de falta ao serviço.

Na verdade, a existência de mais uma colaboradora prende-se precisamente com a necessidade de haver duas pessoas naquelas funções, pois uma pessoa não é suficiente para as necessidades e exigência do serviço. Assim, não é viável que as funções que são desempenhadas por V. Exa. e por outra colaboradora passem a ser apenas desempenhadas por aquela, todos os dias, no horário mais crítico e exigente do serviço.

De referir que os tempos de produção do nosso laboratório não podem ser antecipados.

Para além do mais, existem na empresa e no laboratório em causa diversos colaboradores em situação similar (com filhos pequenos) à de V. Exa. e que, não tendo ainda requerido a flexibilização o poderão fazer, situação que inviabilizaria por complemento o funcionamento do laboratório. Ou que, não o requerendo, vão ficar prejudicados nos seus tempos de saída pois teremos que recorrer a eles para colmatar a sua ausência a partir do horário pretendido.

Ora, conforme se recordará, a pedido dos colaboradores foram ajustados os horários de trabalho criando “dois turnos” rotativos, situação que permite que um dos turnos, em semanas alternadas, termine o trabalho às 18 horas, enquanto que o outro turno assegura o funcionamento do laboratório até às 18 horas e 30 minutos.

Aceitando que V. Exa. pratique o horário que ora propõe vai haver um desajuste nos turnos, causando um prejuízo sério aos outros colaboradores, também eles com filhos pequenos e responsabilidades familiares várias, situação que não podemos aceitar.

Por fim, uma vez que temos conhecimento que o seu marido se encontra em teletrabalho, pelo menos a maior parte do tempo, e que conforme declaração da entidade patronal que junta tem isenção de horário, consideramos que nada obsta a que o pedido de flexibilização, sendo necessário, possa ser feito por ele, possivelmente, como muito menos prejuízo para a sua entidade patronal.”

1.4. Do processo remetido à CITE, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa no dia 19.04.2024, reiterando o pedido formulado, contrapondo com os seguintes fundamentos:

“1 — Fundamentando-se a vossa recusa essencialmente no funcionamento do laboratório onde presto serviços, e relativamente ao horário por mim proposto, cumpre-me lembrar que:

- O fluxo de atividade do laboratório inicia-se diariamente às 9:00 quando um colaborador do laboratório recolhe as encomendas nos CTT e tem término por volta das 17:00/17:30, hora em que é a hora máxima em que, seja o estafeta interno, seja a transportadora ..., procedem ao levantamento das encomendas a serem distribuídas aos clientes.

- Note-se que às 17:00 a transportadora ... entrega as encomendas que darão entrada no dia seguinte e recolhe os trabalhos programados para sair nesse dia. Relembro que

foi contratualizado com a empresa transportadora o horário fixo das 17:00 para as entregas e recolhas todos os dias úteis. Relativamente aos trabalhos a serem entregues pelo estafeta interno (colaborador da empresa), são diariamente articulados para no máximo que saiam por volta das 17:00/17h30, sendo que a maioria das clínicas onde entrega são as clínicas que pedem recolha.

Os trabalhos recolhidos pelo estafeta só darão entrada no laboratório no dia seguinte.

- Referem V. Exas. que as entregas dos trabalhos efetuados no próprio dia (urgências, a minoria do trabalho diário) são distribuídas até às 19:30, porém no que nos diz respeito, os mesmos saem do laboratório sempre entre as 17:00 e 17:30 pelo estafeta interno, juntamente com os trabalhos estipulados para sair nesse dia, pelo que também esse facto não se prende com a atividade real do laboratório, mas sim com a atividade do transporte. Note-se que existe uma evolução por partes das clínicas dentárias a solicitar a entrega dos trabalhos cada vez mais cedo.

- Com base nos pontos anteriores, é assim contrariado o facto invocado por V. Exas. Relativamente ao horário de fluxo de trabalho e horário crítico (alegaram V. Exas. que seria ao final do dia, -, 19:00/19:30), sendo que o fecho diário laboral termina às 18:30

- Durante a manhã, dou entrada, faço a gestão e o planeamento dos trabalhos, articulando diretamente com as clínicas sobre as saídas e outros assuntos que surjam relacionados com os mesmos.

- No que tange a faturação, a mesma é feita por mim e pela minha colega direta, por volta das 15:00.

O horário crítico do laboratório é, de facto, da parte da manhã e entre as 14:00 e as 17:00 horas, que é o momento do término dos trabalhos a saírem no dia.

- Há ainda que frisar que existem funções que são unicamente da minha responsabilidade, que se prendem com a parte financeira, gestão de contas de clientes e com as encomendas, funções cujo seu exercício não comprometem o funcionamento do laboratório nem põe em causa os trabalhos, pois tudo o que é da minha responsabilidade fica tratado dentro desse período.

- No que V. Exas. se referem ao “ajuste de turnos”, referem-se à minha colega direta aquando do horário de saída das 18:00 (turnos 15 em 15 dias saída 18:30 e nos outros 15 em 15 dias saída

18:00), pois não existe “supostamente” ninguém para atender “os telefones”. No entanto existem sempre outros colegas que o podem fazer, sem prejuízo do seu trabalho ou do seu horário de saída, não obstante de poder-se considerar que 30 minutos não interfeririam significativamente. A partir das 17:30 os telefones do laboratório tocam pouco chegando a haver dias em que nesse período de tempo nem tocam.

- Relativamente à invocação por V. Exas. de que há outros colaboradores em situação similar à por mim apresentada (e que não requereram este direito de flexibilização do horário laboral o poderão fazer), este facto não releva para o assunto em causa, nem tão pouco ficam prejudicados no âmbito do meu pedido. Cada trabalhador tem a sua vida pessoal, e cada um sabe das necessidades que a sua vida familiar lhe requer. É difícil, ou mesmo errado avaliar-se “dinâmicas familiares” com base em “nada”. Para recorrer ao direito de trabalhar em regime de trabalho flexível o trabalhador tem de fazer prova que preenche os diversos requisitos (prova que fiz mediante a entrega dos documentos na minha primeira comunicação à qual não me foi dada resposta por escrito, como menciona o número 3 do artigo 57. do Código do Trabalho). Neste âmbito, não se pode, de antemão e sem avaliar o preenchimento dos requisitos e a situação familiar em causa, afirmar-se que existem outros trabalhadores na mesma situação. Por outro lado, e atendendo ao estipulado na Lei Laboral, o número 2 do artigo 57. refere que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”.

- Por último, de frisar que o facto do meu marido ter isenção de horário, tal não significa que tenha flexibilidade de horário de trabalho, nem que garanta as situações que com o meu pedido necessito salvaguardar. O artigo 127., n.º 3 refere que “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”, assim como o 212º., n. 2 alínea b) diz que o empregador deve, na elaboração do horário de trabalho, “ter em consideração a conciliação da vida familiar do trabalhador. Por outro lado, o número 1 do artigo 56. é claro quando refere que “... O direito pode ser exercido por qualquer progenitor ou por ambos”.

Relembro que a flexibilização dos horários do trabalho procura conciliar a vida profissional com a vida familiar. Muitas vezes, havendo pequenos ajustes, tudo se concilia e todos ficam beneficiados com esse esforço. A realidade atual vai levar a que este direito seja cada vez mais uma realidade, pois ele pretende acompanhar a

mudança da sociedade, e acautelar a vida familiar que muitas vezes fica sacrificada ou descurada. Nesse sentido, e porque o que se pretende é uma harmonização de todos os papeis de uma vida “ativa”, não se pode colocar a questão como se havendo um pai com isenção de horário, esse pode suportar todas as exigências horárias familiares, essa conclusão retira a importância e o objetivo que se tentou alcançar com as normas tendentes à flexibilização dos horários de trabalho em prol da vida familiar e de outros direitos tão importantes que como anteriormente disse, acabaram por ser desvalorizados na sociedade e que nesta atualidade se tenta conciliar as necessidades de todas as partes.

Nesta conformidade, espero que as minhas considerações sejam lidas e compreendidas.”

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 pelo/a trabalhador/a 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

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

permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que, face às suas responsabilidades parentais, lhe seja atribuído um horário flexível das 9h00 às 13h30 e das 14h00 às 17h30.

2.28. Analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que no pedido formulado, a requerente não declara que reside em comunhão de mesa e habitação com os filhos menores 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.

2.29. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por a requerente não declarar que reside em comunhão de mesa e habitação com filhos menores de 12 anos de idade.

2.30. Assim, e sem prejuízo do exposto, 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.

2.31. 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 ao trabalhador 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, 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 22 DE MAIO DE 2024