

PARECER N.º 801/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.

Processo n.º 3732-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.07.2024 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com as funções de cozinheiro de 2.ª na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Em 25.06.2024, a entidade empregadora rececionou, do trabalhador acima mencionado, um pedido de prestação de trabalho em horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código, nos seguintes termos:

“(…)

Solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência ao meu filho menor de doze anos, o horário que pretendo manter é das 7h às 15h (já existente e que faço maioritariamente, e por esse motivo, estando no período normal de trabalho diário da empresa), com folgas fixas ao fim-de-semana (sábado e domingo).

Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

“(…)”

1.3. Em 27.06.2024 e por mão própria, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)”

I - Da falta de requisitos

1-Tendo analisado o seu pedido, verifica-se que o mesmo não cumpre todos os requisitos para que este possa ser devidamente apreciado, a saber:

2- Não foi remetida como seu pedido qualquer documentação identificativa do seu filho;

3- Não é referido por V. Exa. até que data pretende usufruir do horário solicitado, cf. exigido pela alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

4- Não são referidos os motivos subjacentes ao pedido, nomeadamente, a razão da necessidade de prestação de assistência ao seu filho;

5- Não é referida, e, portanto, desconhecemos, se existe incompatibilidade de horários por parte da progenitora, que gere a necessidade de V. Exa. ter, por esse motivo, folgas fixas ao fim-de-semana;

6- O pedido não é suficientemente claro quanta ao horário a praticar, nomeadamente, levanta-nos dúvidas sobre se o pretendido é manter o horário que atualmente pratica (três dias das 06:00h às 15:00h, e dois dias das 15:00h às 24:00h) ou se pretende exercer funções todos os dias em que laborar, no horário das 06:00h as 15:00h.

7- Do exposto resulta que não temos os dados suficientes para apreciar o seu pedido, razão pela qual, se impõe a sua recusa.

II- Da existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusa do pedido e da impossibilidade da substituição do trabalhador

8 - Sem conceder, e quanta à parte do pedido que nos é possível em toda a sua extensão apreender e analisar (no que toca à fixação de folgas ao fim-de-semana) existem razões imperiosas do funcionamento da empresa, e concomitantemente da impossibilidade da substituição de V. Exa., que se impõem, as quais passaremos a explanar:

9 - Como é do seu conhecimento, o serviço de cozinha/cafetaria/copa é dotado de certas particularidades no tocante ao funcionamento da equipa e interligação de funções.

10- Neste momento, V. Exa. é o único funcionário e exercer funções de Cozinheiro de 2.ª no ..., cf. mapa de horário de trabalho que anexamos.

11- As suas folgas encontram-se fixadas ao domingo e a segunda-feira.

12- O fim-de-semana é particularmente movimentado, em particular o sábado, existindo um maior fluxo de clientes neste período.

13- Não havendo de momento qualquer outro trabalhador com as funções correspondentes a um Cozinheiro de 2.^a, conceder-lhe o seu pedido de fixação de folgas ao sábado e domingo deixa necessariamente a equipa numa situação deficitária, com perda de capacidades necessárias para assegurar devidamente o serviço num período de maior exigência.

14- Também, dada a composição da equipa, neste momento reduzida, as funções de cada trabalhador desta secção, e os horários já estabelecidos, se fosse de conceder o seu pedido, seria necessária uma reorganização dos horários de toda a equipa, que neste momento se mostraria incomportável para esta secção, e teria muito provavelmente de implicar a contratação de funcionários para acomodar esta situação, o que não se mostra viável.

15- Nem se mostra possível alocar outro funcionário a laborar ao sábado, uma vez que V. Exa. é o único Cozinheiro de 2.^a

16- Daqui resulta não só que o seu pedido contendo como normal funcionamento desta secção, em particular ao sábado, como que não é possível substituí-lo neste período.

17- Mais uma vez se impondo a recusa do seu pedido, por tudo o acima explanado.
(...)"

1.4. O trabalhador apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

I - Falta de requisitos

1 - Envio todos os pontos colocados na carta de Vossa Ex. fundamentados:

2 - Conforme indicado, não foi remetida na carta enviada, nenhuma documentação identificativa do meu filho, no entanto, envio em anexo, o comprovativo de parentalidade (já enviado no nascimento do meu filho) e comprovativo do agregado familiar da autoridade tributária e aduaneira onde comprova que o menor vive em comunhão de mesa e habitação;

3 - Conforme exigido na alínea a), do n.º1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o prazo que pretendo usufruir do horário flexível é até 22 de Julho de 2027, conforme indicação do direito que pode ser exercido, nos termos do artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho, que passo a citar: "O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.";

4- O motivo pelo qual solicito o horário flexível, serve para prestar apoio imprescindível a filho menor de 12 anos (que daqui a um mês e meio serão dois). A progenitora neste momento encontra-se de baixa de risco (conforme coloco em anexo para evidencia), sendo que serei pai novamente em agosto e por esse

motivo serão dois menores (um recém-nascido e um bebé de apenas pouco mais de um ano) ao cuidado dos seus progenitores, sendo que não conseguimos vagas na creche para o próximo ano letivo;

6 - Conforme indicado na carta enviada, e que a meu ver está, claramente explícito, foi entendido que as folgas solicitadas são fixas ao fim de semana (sábado e domingo). Assim, o horário a ser mantido durante os dias de trabalho seria das 6h às 15h, horário que já faço maioritariamente (coloco em anexo horário da próxima semana para evidência), e com esta carta o que pretendo é salvaguardar durante o período colocado no ponto 3 este mesmo horário. Aproveito para salientar que o descanso é um, dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Entre dois dias de trabalho consecutivos deve existir um descanso de, no mínimo, 11 horas, conforme estipulado no artigo 214.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que passo a citar: "O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos." A violação deste disposto é considerada uma contraordenação grave, conforme os termos do artigo 214.º, n.º 4 do Código do Trabalho, que também cito: "Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.";

7 - Conforme os pontos esclarecidos acima, tem os dados suficientes para apreciar o meu pedido, razão pela qual anula a recusa.

II - Da existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusa do pedido e da impossibilidade de substituição do trabalhador

8 - Fundamentado no ponto 13;

9 - Já fundamentado no ponto 13;

10 - Conforme indicado, sou o único funcionário com a categoria profissional de Cozinheiro de 2.ª, estando de folga duas vezes por semana e tendo um mês de férias por ano, portanto, não é possível estar sempre presente um funcionário com a mesma categoria profissional que eu, por esse motivo já demonstra que não há a necessidade imperativa de estar sempre um trabalhador com a mesma categoria profissional;

11 - No contrato de trabalho, Clausula Terceira (Horário de Trabalho), não indica os dias de folga, apenas que são atribuídos 2 (dois) dias de descanso semanal. As folgas até ao momento estão fixas ao domingo e a segunda-feira, como também já tive folgas fixas a sexta-feira e ao sábado, como também já tive folgas fixas a terça-feira e quarta-feira, portanto apesar das folgas fixas no momento serem ao domingo e segunda, não são imperativas e por esse motivo e que pedi a alteração no requerimento do horário flexível;

12 - Contrariamente ao que é referido, o sábado não é um dia particularmente movimentado, falando por experiência própria e que pode ser confirmado e analisado no fluxo de vendas do restaurante;

13 - Contrariamente ao que é referido, apesar de ser o único Cozinheiro de 2.ª, ao sábado está presente no mesmo horário um Cozinheiro de 1.ª (ou seja, com categoria profissional superior à minha) e tendo em conta os horários exercidos até ao momento e em dias até de maior fluxo, inclusive jantares e dias de grupo, o que por vós é apresentado não se aplica.

Por exemplo, todas as terças-feiras no turno da noite trabalha sempre um Cozinheiro de 1.^a e um Cozinheiro de 3.^a, sendo que os jantares apresentam um maior fluxo de trabalho do que propriamente os sábados, mais uma vez, análise que pode ser feita através das vendas e fluxos do restaurante. Aproveito para relatar que, conforme indicado, fui pai no ano de 2023, por esse motivo gozei tanto a licença parental exclusiva do pai, a licença parental inicial de acréscimo (30 dias, de 23 de Novembro a 22 de Dezembro), a licença alargada (90 dias, de 23 de Dezembro de 2023 a 22 de Março de 2024, conforme anexo para evidência), pois não tínhamos vaga na creche, estando ausente do meu posto de trabalho nestes períodos e não tendo sido feita qualquer contratação para substituição categórica;

14 - Conforme vossa indicação, a equipa neste momento encontra-se reduzida, mostrando insuficiência para o trabalho que está estabelecido. É da responsabilidade da empresa assegurar que tem trabalhadores suficientes para o trabalho existente;

15 - Já fundamentado no ponto 13;

16 - Já fundamentado no ponto 13;

17 - Os pontos apresentados acima estão devidamente justificados, não estando apresentados fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador;

(...)"

1.5. A pedido da CITE, em 25.07.2024, foi junto pela entidade empregadora cópia do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador, bem como cópia do mapa do mapa de turnos.

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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários

de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 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/a 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 subseqüentes 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

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

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. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, um horário compreendido entre as 7h00 e as 15h00, com folgas fixas ao sábado e ao domingo, a fim de prestar assistência ao seu filho com 1 (um) ano de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário perdure até 22 de julho de 2027.

Por outro lado, em sede de apreciação, afere-se que o trabalhador indica um horário entre as 6h00 e as 15h00.

2.28. Da análise realizada ao pedido do trabalhador bem como da análise formulada em sede de apreciação à intenção de recusa, verifica-se que são indicados dois horários divergentes entre si, ou seja, se por um lado, no pedido inicial o trabalhador indica que pretende iniciar a sua jornada de trabalho às 7h00 em sede de apreciação à intenção de recusa e em resposta a uma dúvida suscitada pela entidade empregadora, o trabalhador indica um horário diferente porquanto refere que pretende iniciar a sua jornada de trabalho às 6h00.

2.29. Por outro lado, se verificarmos o pedido inicial do trabalhador – 7h00/15h00 com a análise realizada ao contrato de trabalho, nomeadamente o número de horas contratualizadas (40/horas semanais), verifica-

se que também aqui, que caso a intenção do trabalhador seja iniciar a sua jornada de trabalho pelas 7h00, não cumpre o PNT (período normal de trabalho diário).

2.30. Assim, tendo em conta o pedido inicial bem como a informação transmitida em sede de apreciação, porque suscitam dúvidas quanto ao efetivamente pretendido pelo trabalhador, pode este, 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, devendo ter em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções, bem como o número de horas contratualizadas com a entidade empregadora.

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

2.32. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. Pode o trabalhador, 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. Sem prejuízo do exposto, o empregador 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.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)