

PARECER N.º 199/CITE/2022

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 678-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 28.02.2022, a CITE recebeu 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 correio eletrónico de 02.02.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Venho pela presente missiva manifestar a minha vontade de ser alocada à loja ..., em conjunto com o exercício preferencial pelo horário da manhã.

Os motivos para este pedido, devem-se ao facto de querer passar mais tempo com a minha filha menor, atualmente com um ano e meio, sendo que o meu atual local de trabalho, no ..., fica a aproximadamente a 13 km.

Tal implica que despendo duas horas por dia em deslocações casa/trabalho e vice-versa, num total de 26 Km, com a agravante de que a maior parte desse tempo é passado “presa no trânsito, tendo em conta que resido na localidade da ..., mais concretamente na Rua ...

Este tempo seria melhor aplicado no acompanhamento do crescimento da minha filha, tendo conseqüentemente efeitos positivos no exercício das minhas funções, já que estaria ainda mais motivada e menos stressada.

O pedido referente ao horário preferencial da manhã decorre daquela que já é a prática no meu atual local de trabalho e que permite assim manter estabilidade e um melhor equilíbrio entre a esfera profissional e a pessoal, além de que é o mais compatível com o horário da creche que a minha filha frequenta. Tenho presente e aceito que tal implica iniciar o meu turno às 10h00 e terminá-lo às 18h30. Nunca antes solicitei qualquer alteração de loja e se o faço agora é por querer ser uma mãe presente (...).”

1.3. Por carta registada e datada de 15.02.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

ASSUNTO: Alteração do local de trabalho e Flexibilidade no horário de trabalho.

Exma. Senhora,

À semelhança do que sucedeu em 2021, considerando que o seu pedido integra, em simultâneo ao pedido de alteração de local de trabalho, um pedido de horário flexível, o mesmo deverá seguir os procedimentos definidos no artigo 57º do Código do Trabalho. Assim e na sequência do seu pedido de alteração de local de trabalho e de flexibilidade no horário de trabalho comunicado em 2 de fevereiro de 2022, comunicamos a V. Exa. o seguinte:

1. No que respeita ao seu pedido de alteração de local de trabalho, esclarecemos que na presente data e após 2 anos de sucessivos confinamentos e medidas restritivas todas as nossas lojas têm os recursos de mão de obra preenchidos, tendo a nossa empresa, infelizmente, sido obrigada, a não renovar vários contratos a termo em diversos estabelecimentos,

2. No caso vertente, a nossa loja do ... não tem margem de lucro para alocar os custos de um funcionário adicional, sem prejuízo de futuramente tal ser viável e considerarmos o seu pedido; aliás

3. O estabelecimento pretendido por V. Exa. será forçado ainda no primeiro semestre de 2022 a reduzir o número de funcionários de 6 para 5. Acresce que,

4. Ainda que tal fosse viável, que não o é pelas razões acima expostas, não seria exequível na loja do ... atribuir - no atual contexto - o horário pretendido atendendo á redução de funcionários acima indicada e ao facto de uma funcionária já se encontrar preferencialmente a exercer a sua atividade em horário diurno com fundamento em responsabilidades parentais pelo que sendo 5 funcionários para 3 turnos distintos, ficarem 2 trabalhadores exclusivamente em horário diurno comprometeria irremediavelmente o funcionamento da loja em causa num contexto em que, repita-se, não nos é economicamente viável recrutar um funcionário adicional ou transferir de outro estabelecimento uma vez que todas as lojas estão, atualmente, no limite mínimo de número de colaboradores.

5. Cumpra ainda esclarecer no que respeita ao seu atual local de trabalho que não corresponde inteiramente à verdade o que parece resultar da sua comunicação quando refere; “O pedido referente ao horário preferencial da manhã decorre daquela que já é prática no meu atual local de trabalho.

6. O que sucede, como é do conhecimento de V. Exa., é que mesmo após o parecer do CITE datado de 7/07/2021 que emitiu parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível então apresentado por V. Exa., ainda assim a ... permite-lhe e assim permitirá sempre que as circunstâncias do nosso estabelecimento o possibilitem o exercício da sua atividade no período diurno; ou seja

7. V. Exa. não tem como atribuído um período de horário diurno em exclusivo, mas sim é-lhe permitido no contexto da loja e enquanto tal for possível, usufruir de um horário que lhe é mais favorável ao exercício das suas responsabilidades parentais.

8. Como já transmitido a V. Exa. a nossa empresa compreende a dificuldade em conciliar as responsabilidades parentais com as exigências de um vínculo laboral bem como pugna para o livre

exercício pelos seus trabalhadores dos seus direitos consagrados e, concretamente, os respeitantes à parentalidade, no entanto,

9. No n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho a Lei faculta ao empregador a possibilidade de recusar o pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

10. No caso vertente, verificam-se as duas circunstâncias. Com efeito,

11. Até março de 2020 e caso fosse necessário, a empresa poderia contratar um colaborador adicional para a loja que V. Exa. pretende integrar sem que tal causasse um impacto significativo nos custos com a gestão dos recursos humanos.

12. Infelizmente em março de 2020 toda a nossa estrutura e o que tínhamos por adquirido foi abruptamente alterado.

13. Como é do seu conhecimento os nossos estabelecimentos encerraram na totalidade e nossos colaboradores - incluindo V. Exa. - foram colocados no regime de lay off, a que fomos forçados a recorrer.

14. Desde março de 2020 à empresa não lhe foi possível proceder ao recrutamento de novos colaboradores para as lojas em questão e, infelizmente, viu-se forçada a não renovar contratos cujo termo se tem verificado em 2020 e em 2021,

15. Após uma pequena retoma no segundo semestre de 2020, em janeiro de 2021 a empresa - tal como todas as demais - foi novamente fustigada com o decretamento de novo confinamento.

16. Em consequência do acima referida, a nossa empresa foi novamente forçada a recorrer a medidas de apoio para proteção dos seus postos de trabalho, concretamente, recorrendo ao apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária do período normal de trabalho.

17. Na presente data não é viável à nossa empresa alocar um novo colaborador para a loja para a qual solicita a transferência e em simultâneo faz o pedido de horário flexível uma vez que todas as lojas se encontram nos limites mínimos dos seus recursos humanos.

18. Assim e face à impossibilidade de, como já se disse, transferir V. Exa. para a loja em causa, mostra-se, em consequência inviável para a empresa conceder a V. Exa. de Segunda a Domingo o horário das 10.00 às 18h30 na loja pretendida sob pena de comprometer a manutenção da loja, sendo que no atual contexto e na loja onde exerce funções é-lhe facultada essa possibilidade.

19. A nossa recusa ao pedido de alteração do local de trabalho e, conseqüentemente, ao horário flexível na loja pretendida fundamenta-se no facto deste segundo pedido se encontrar prejudicado pela impossibilidade de, no atual contexto económico, alocar V. Exa. à loja do Centro Comercial ..., como acima exposto, ou seja, fundamenta-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que não encerra ao fim de semana, não comportando a loja do ... o custo de mais um funcionário.

20. Reforçamos que futuramente e num contexto económico mais favorável, o seu pedido será futuramente reanalisado.

21. Por último, comunicamos a V. Exa. que possui o prazo de cinco dias a partir da receção da presente carta para se pronunciar por escrito e findo esse prazo e nos 5 dias subsequentes, enviaremos o processo respeitante ao seu pedido para apreciação pela entidade competente na área

da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, tudo nos termos dos n.ºs. 5 e 6 do artigo 57º do Código do Trabalho.

(...)

1.4. Do processo remetido à CITE não consta que a trabalhadora tenha apreciado a 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 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 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

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

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.

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 pedido de alteração de local de trabalho, a requerente solicita flexibilidade de horário, sugerindo que lhe seja atribuído um horário entre as 10h00 e as 18h30, para acompanhamento da sua filha menor de 18 meses de idade.

2.28. Num primeiro ponto, cumpre referir que analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a trabalhadora efetuou o pedido de prestação de trabalho em regime

de trabalho em horário flexível rececionado pela entidade empregadora no dia 02.02.2022, notificada a intenção de recusa a 15.02.2022 e o processo rececionado na CITE em 28.02.2022. Com efeito, verifica-se que a entidade empregadora incumpriu o prazo legal previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.29. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado, pelo facto do pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo, tal como dispõe a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, uma aceitação nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

2.30. Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora verifica-se que trabalhadora não declara que a sua filha vive em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. Por outro lado, afere-se do pedido formulado que a trabalhadora igualmente não indica durante quanto tempo pretende usufruir o horário solicitado, conforme dispõe a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.

2.32. Por fim, afere-se igualmente do pedido formulado pela requerente que com o horário indicado 10h00/18h30 a trabalhadora não cumpre o período normal de trabalho diário a que se encontra vinculada, porquanto, nos termos do disposto da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, o horário flexível terá de conter um período para intervalo de descanso não superior a duas horas. Ainda que a trabalhadora pretenda reduzir esse intervalo de descanso para 30 minutos terá de o declarar expressamente, o que não fez.

2.33. 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 e por não respeitar os requisitos legais.

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

2.35. 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 estabelecimento onde exerce funções.

2.36. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. Sem prejuízo de acordo celebrado entre as partes, pode a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE MARÇO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**