

PARECER N.º 7/CITE/2023

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 4930-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 12.12.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Recuperador de peças metálica, na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 20.10.2022 e rececionada na entidade empregadora em 24.10.2022, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicita um horário entre as 8h00 e às 16h00 e das 16h00 às 24h00, por ter uma filha com 9 anos de idade.

1.3. Por carta registada datada de 10.11.2022, não rececionada pelo requerente e novamente remetida em 28.11.2022, foi o trabalhador notificado da intenção de recusa, conforme se resume:

“(...)

Exmo. Senhor,

Na sequência do pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa., no dia 24.10.2022, no sentido de pretender cumprir um horário de trabalho rotativo, das 8h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00, informamos que é intenção da ... recusar o seu pedido, pelos seguintes motivos:

- 1. Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e do contrato de trabalho em vigor com a Geberit, a determinação do seu horário de trabalho compete à Empresa.*
- 2. Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de certas formas de prestação de trabalho.*
- 3. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível.*
- 4. Sucede que, o pedido de horário de trabalho que V. Exa. formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT.*
- 5. O seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho rotativo, das 8h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00, corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT.*

6. *Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do seu pedido.*

Vejamos.

7. *A ... é uma empresa que se dedica ao fabrico de cerâmicas ...*

8. *O processo de produção cerâmica está repartido da seguinte forma:*

- a. Fabricação dos moldes de gesso, que posteriormente darão origem às peças;*
- b. Enchimento das peças;*
- c. Vidragem;*
- d. Forno;*
- e. Escolha;*
- f. Embalagem.*

9. *No setor de Troca de Moldes, onde se enquadra a função Recuperador de peças metálica, compete aos trabalhadores:*

- Retirar todas as peças metálicas dos moldes em fim de vida, utilizando os equipamentos de trabalho necessários, salvaguardando a reutilização das peças, de acordo com as instruções de trabalho em vigor.*
- Proceder à limpeza e reparação das peças metálicas, sempre que necessário, utilizando os equipamentos e ferramentas de trabalho disponíveis para esse efeito, garantindo a respetiva qualidade das peças, por forma a que possam ser reutilizadas.*
- Separar e arrumar as peças metálicas limpas e reparadas, de acordo com os respetivos modelos, nas caixas específicas para esse efeito, de acordo com as instruções de trabalho em vigor.*
- Limpar, arrumar e organizar a zona de trabalho, de acordo com os procedimentos em vigor.*

10. *V. Exa. desempenha, atualmente, as funções de Recuperador de peças metálicas, no setor de Troca de Moldes, acompanhado por um supervisor.*

11. *Nesta função, está definido um horário de trabalho fixo — e não rotativo — entre as 8h00 e as 17h00, essencialmente pelos motivos que em seguida se descrevem.*

12. *É uma função que é desempenhada no exterior e, como tal, requer a luz solar.*

13. *Além disso, o supervisor que orienta todo o trabalho deste setor, nomeadamente as tarefas que o trabalhador afeto a estas funções tem que executar, por força dessas mesmas funções de supervisão, tem, também, e necessariamente, o horário de trabalho das 8h00 às 17h00.*

Ou seja,

14. *Para as funções que V. Exa. desempenha, atualmente, não está previsto um horário de trabalho rotativo, que inclua o horário das 16h00 às 24h00, como V. Exa. pretendia cumprir, nem pode ser previsto em face dos pressupostos referidos supra em 12.*

15. *Ora, não tendo a ... este horário disponível na equipa em questão - das 16h00 às 24h00 não tem condições para aceitar o pedido de V. Exa., nessa parte.*

16. *E, nestas circunstâncias, como parece evidente, não recai sobre a ... a obrigação de criar um horário de trabalho específico para V. Exa.*

17. Naturalmente, não poderá a ... abrir uma exceção, que implique criar um horário específico para cada trabalhador, - que no caso nem seria viável - consoante as necessidades pessoais de cada um, sem atender às necessidades das equipas em que desempenham funções, sob pena de prejudicar toda a laboração da fábrica e de, inevitavelmente, criar circunstâncias de desigualdade entre trabalhadores.

Neste sentido,

18. Para garantia do normal funcionamento da equipa, V. Exa. deverá cumprir o horário de trabalho da equipa em que está inserido, e que - no momento - é um horário fixo, entre as 8h00 e as 17h00, sendo certo que,

19. A Empresa está em condições de lhe fixar um horário entre as 8h00 e as 16h30, de forma a cumprir 8 horas de trabalho, com intervalo de descanso de 30 minutos,

20. Que V. Exa. não aceitou, por insistir em desempenhar funções num horário que não existe.

21. A definição de um horário de trabalho conforme o seu pedido, que não corresponde, em parte, ao horário praticado na sua equipa, determinaria que, no período das 08h00 às 17h00, a ... teria menos um trabalhador na sua equipa a prestar trabalho, sendo forçada a substituí-lo, e, por outro lado, teria um recurso totalmente desnecessário, do qual não necessitaria, entre as 16h00 e as 24h00, visto que as funções em questão têm de ser exercidas enquanto existe luz solar.

22. Assim, satisfazer o seu pedido de horário rotativo determinaria:

a. a criação de um horário individualizado, apenas para si, entre as 16h00 e as 24h00, o que representaria um custo desnecessário e sem que lhe fosse assegurada qualquer ocupação efetiva.

b. a necessidade de recorrer à contratação de um recurso adicional para garantir a cobertura do período 08h00 às 17h00, o que não é exigível à Empresa;

23. Tal não é exigível à Empresa, que ficaria, dessa forma, excessivamente comprometida nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal, para além do que ficaria a faltar um membro da equipa nas horas não cobertas pelo horário por si solicitado, o que prejudicaria a organização do trabalho e a normalidade da produção de recuperação de peças metálicas, passando, por outro lado, a dispor no turno das 16h/24h de um trabalhador sem funções atribuídas, o que seria inaceitável de um ponto de vista não só económico, mas também laboral.

24. Como, aliás, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) teve oportunidade de se pronunciar, no Processo n.º CITE-RP/2800/2022:

“Os pedidos de horário flexível têm de ater-se aos turnos existentes e praticados nas organizações, não sendo exigível aos empregadores que criem novos horários para que os/as trabalhadores/as melhor conformem as suas vidas familiares e pessoais.”

25. Em conclusão, os motivos invocados supra sempre configurariam “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da Geberit.

Em face do exposto, informamos que **é intenção da ... recusar o pedido formulado.**

(...)

Em 28.11.2022 foi expedida comunicação ao trabalhador nos termos a seguir transcritos:

(...)

Exmo. Senhor,

Na sequência do pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa., no dia 24.10.2022, no sentido de pretender cumprir um horário de trabalho rotativo, das 8h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00, a ..., enviou-lhe, por correio registado no dia 10 de novembro de 2022, intenção fundamentada de recusar o seu pedido — cfr. documento anexo.

Uma vez que V. Exa. não recebeu a referida comunicação, não teve oportunidade de se pronunciar sobre os fundamentos aí descritos, nem muito menos teve oportunidade de ponderar, novamente, a proposta que lhe apresentámos, no sentido de lhe ser fixado um horário entre as 8h00 e as 16h30, de forma a cumprir 8 horas de trabalho, com intervalo de descanso de 30 minutos.

Em face do exposto, renovamos — através da presente — a comunicação da intenção de recusa, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho.

(...)

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa por parte do trabalhador.

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 disposto alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito

democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho

diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do

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

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 caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível das 8h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00. O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter uma filha com 9 anos de idade e ao horário escolar da mesma.

2.28. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.29. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada

na amplitude de turnos existentes.

2.30. Sucede que a amplitude apresentada pelo trabalhador – 8h00/16h00 e 16h00/24h00, não é enquadrável com o turno existente na área onde o requerente desempenha funções.

2.31. A entidade empregadora em sede de intenção de recusa menciona o no setor de Troca de Moldes, setor onde o requerente desempenha funções, existe apenas o horário das 8h00 às 17h00, não existindo qualquer horário rotativo a partir dessa hora.

2.32. Ora, tendo o trabalhador solicitado um horário flexível no período compreendido entre as 8h00/16h00 e 16h00/24h00, não tendo o mesmo apreciado a intenção de recusa a contrariar a alegação da entidade empregadora no que respeita aos horários implementados, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que a prática do horário solicitado pelo requerente deixaria um período a descoberto entre as 16h00 e as 17h00 sempre que se encontrasse a desempenhar funções, afigurando-se que tal circunstância, implicaria, em consequência, uma reorganização dos tempos de trabalho em vigor na secção.

2.33. Ora, em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.34. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido.

2.35. Por outro lado, verifica-se ainda que o trabalhador, não declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha menor de 12 anos, tal como estabelece o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.

2.36. Contudo, não obstante o acima referido, nada obsta a que o trabalhador apresente novo pedido de horário flexível tendo em conta o acima exposto.

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

2.38. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. O trabalhador, poderá, se assim o entender, formular um novo pedido, tendo em conta o acima exposto.

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 04 DE JANEIRO DE 2023