

PARECER N.º 78/CITE/2021

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 216-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 26.01.2021, 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 de ... na loja denominada “...”.

1.2. Por carta datada de 28.12.2020, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: **Pedido de flexibilidade de Horário com redução da carga horária***

Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento, tenho dois filhos, o ... (...) de 10 anos de idade e a ... (...) de 2 anos de idade, que fazem parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da junta de freguesia que junto em anexo. (Doc. 1)

O meu filho, frequenta o 5.º ano de escolaridade na Escola (...), pertencente ao Agrupamento de Escolas de (...) (Doc. 2 e 2.1)

O meu filho frequenta ainda o ATL (...) no horário das 8h00 às 12h30 e das 13h30 às 19h00. (Doc. 3)

A minha filha, frequenta o ... (...), na valência de Jardim de infância no horário das 08h00 às 18h30. (Doc. 4)

Os pais dos meus filhos não acompanham a vida das crianças.

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, e até que a minha filha complete os 12 anos de idade, o regime de flexibilidade de horário com redução da carga horária semanal para 6h, conforme o disposto no artigo 56.º e 57.º do CT, em moldes que me permitam praticar o horário, **entre as 9h00 e as 17h00, com dias de descanso fixos aos sábados, domingos e feriados, tendo em conta que as escolas encerram.***

Informo ainda que, gozei a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do referido diploma.

O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.

Na elaboração de tal regime, devem V. Exas., observar as regras previstas no n.º 3 – a), b) e c) do mesmo preceito. (...).”

1.3. Por carta datada de 14.01.2021 e recebida em 27.01.2021, a entidade empregadora apresentou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

Assunto: *Horário a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.*

Exma. Senhora,

Vimos por este meio dar resposta à solicitação de V. Ex.ª em praticar um regime um horário a tempo parcial de 6 horas diárias, bem como a praticar um horário flexível:

- 1. No seu requerimento, que mereceu a melhor atenção da nossa parte, indica que pretende V. Exa., reduzir o seu período normal de trabalho.*
- 2. Passando o mesmo a ser de apenas 6 horas diárias.*
- 3. Perfazendo 30 horas semanais, e não as 40 horas que tem actualmente.*
- 4. Pretende igualmente, com base neste novo período normal de trabalho, praticar um horário entre as 09h00 e as 17h00.*
- 5. Gozando folgas fixas aos sábados, domingos e feriados.*

Assim,

i) Quanto ao pedido de trabalho a tempo parcial

6. Cumpre-nos informar que à presente data, por motivos operacionais, não nos será possível deferir o seu pedido.
7. Na verdade, as cargas horárias em uso pela Empresa são as seguintes: 16, 20 ou 40 horas.
8. Ora, não pretendendo um Colaborador praticar um horário a 40 horas, poderá fazê-lo a 16 ou a 20 horas.
9. Os colaboradores com Part-time de 20 horas semanais permitem garantir reforços nas diversas secções em momentos específicos do dia (por exemplo entre as 08h00 e as 12h00, nos pequenos-almoços, ou nas caixas, ou nas secções com atendimento, respondendo assim ao maior afluxo de clientes).
10. Os Colaboradores com part-time de 16 horas semanais exercem as suas funções exclusivamente aos sábados e domingos, pretendendo assim proceder-se ao reforço da equipa de loja nos dias de maior afluxo de clientes.
11. Não pretende por isso criar a Empresa novas cargas horárias aos seus Colaboradores, sob pena de, sendo concedidas as mesmas condições a todos aqueles que se encontrem em situações semelhantes à sua, se tornar impossível o bom funcionamento e capacidade de resposta do estabelecimento.
12. Ora, e inexistindo qualquer acordo atípico, os horários de trabalho são planeados pela Empresa de acordo com as suas necessidades operacionais.
13. Isto significa que todos os nossos colaboradores – aos quais não seja aplicável tratamento diferente por imperativo legal, como é o seu caso – têm de executar horários de trabalho rotativos, de modo a garantir que todos os elementos das equipas praticam os mesmos períodos de trabalho, não beneficiando injustificadamente – e em prejuízo dos demais colegas – de horários especiais.

ii) Quanto ao pedido de horário flexível

14. Começamos por referir que, na medida em que o pedido apresentado por V. Exa., pressupunha o desempenho de apenas 30 horas, e que a empresa já expressamente o recusou, não poderá a Empresa concordar com os termos de horário apresentado.

15. Acrescente-se igualmente que V. Exa., apresenta um pedido de horário fixo e não um pedido de horário flexível (das 09h00 e as 17h00, com folgas fixas aos sábados, domingos e feriados).
16. Ora, compete ao Empregador definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Daí que esta determinação “à priori” do horário pretendido, sem que tenha sido a Companhia a indicar quais os horários disponíveis, desvirtue, por completo, este direito do Empregador.
17. No mesmo sentido segue a Jurisprudência mais recente, quando refere que “(...) numa certa vulgaridade, ou se se preferir, mediania de situações, há lugar a uma efectiva determinação do horário, a qual carece de uma margem mínima de manobra do empregador, sob pena de esvaziamento dos seus poderes de direcção. Isso impõe que, ao indicar as horas de início e termo, mencionados no art.º 56/2, o trabalhador o faça deixando alguma margem ao empregador, o qual só assim pode efectivamente concretizar o horário; menos do que isso, que redunde numa mera gestão do intervalo de descanso – só é razoável quando prementes limitações do trabalhador assim o impõem (por ex., quando vive só com o filho e tem de comparecer até determinada hora no infantário, não havendo alternativa razoável) (convergindo, o recente acórdão desta RL de 23.10.19, no Proc.º 13543/19.3T8LSB, relat. Manuela Fialho, subscrito aliás por dois juízes deste colectivo, decidiu que “consubstanciando o art.º 56.º do CT um mecanismo de conciliação da actividade profissional com a vida familiar e visando permitir aos trabalhadores o cumprimento das suas responsabilidades familiares, a flexibilização de horário limita-se à definição das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não à das pausas em dias feriados, sábados e domingos”). Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 19.01.2020) – sublinhados nossos.
18. Mais, V. Exa., requer folgas fixas ao sábado, domingo e feriados.
19. Ora, também este pedido nada tem a ver com o horário flexível, pois o regime de folgas praticado é-lhe totalmente alheio.
20. Neste sentido, e para além do supra referido, veja-se igualmente o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016 que determina expressamente que “se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4. Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; **muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar – o horário flexível diz respeito aos limites diários** – sublinhados nossos.
21. Acrescente-se ainda que, e como é do seu conhecimento, existem vários colaboradores no seu local de trabalho, muitos deles com filhos menores de 12 anos.

22. *Ora, para que a área onde labora (...) possa funcionar de modo eficaz é necessário que sejam assegurados Colaboradores com horário de abertura de loja bem assim como outros com horário de fecho de estabelecimento em todos os dias da semana.*
23. *O facto de estarmos perante horários rotativos, implica que, ao alterar os horários de um Colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros Colaboradores da mesma área.*
24. *Consequentemente, ao abirmos esta excepção à sua situação teríamos de abrir também a todos os colegas que se encontram em situação semelhante o que tornaria praticamente impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área.*
25. *Daí que a situação encontrada para os nossos colaboradores tenha sido os horários rotativos, para permitir a distribuição mais igualitária do trabalho, de modo a que não sejam sobrecarregados apenas alguns colaboradores em detrimento de outros, e tendo, assim, todos a hipótese de conciliar a vida profissional com a vida pessoal.*
26. *Resumindo, todos os nossos colaboradores têm de fazer horários de abertura de loja e horários de fecho de loja, rotativamente, e as folgas ao fim de semana e feriados têm, de ser rotativas, isto não só em abono do bom funcionamento da loja mas também de modo a não haver tratamento diferenciado e discriminatório entre colegas.*

Donde, resta-nos informar que, pelos motivos acima apresentados é nossa intenção negar a pretensão apresentada por V. Ex.^a, sendo certo, que iremos tentar, sempre que possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas.

Por conseguinte, e com o intuito de anexar ao processo a submeter à Comissão de igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V. Ex.^a 5 (cinco) dias, a contar da data de recepção da presente carta, para remeter a esta Empresa, caso o pretenda, a sua apreciação dos motivos supra mencionados (...).

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário.

Exmos. Senhores,

Acuso a recepção da vossa missiva datada de 14 de Janeiro de 2021, por mim recebida no dia 27 de Janeiro de 2021.

Em relação à intenção de recusa por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentalmente se prende com a necessidade de poder ter um horário laboral compatível com os horários dos meus filhos.

Não compreendo quando V. Exas. dizem que o meu pedido consiste num horário fixo, porquanto dispõem de várias alternativas de flexibilização do meu horário de trabalho, devendo este ser elaborado por V. Exas.

Pelo exposto, e contrariando uma vez mais o que referem V. Exas. na vossa comunicação, em função do horário da creche e da escola dos meus filhos, reserva-se a V. Exas. o dever de, ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, em relação à matéria em apresso elaborar horário flexível, nunca tendo sido minha intenção fixa-lo.

Pelo acima esclarecido, rejeito a ideia, de que o meu pedido não tenha sido formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º, como afirmam V. Exas. na vossa comunicação.

Por todo o exposto, aguardo que V. Exas. analisem novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva as minhas necessidades anteriormente expostas.

Caso mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (...).

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/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 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

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

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 seu pedido a trabalhadora solicita que lhe seja concedido o regime de flexibilidade de horário com redução de carga horário semanal para 6h, conforme disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, em moldes que lhe permitam praticar um horário compreendido entre as 9h e as 17h, com dias de descanso fixos aos sábados, domingos e feriados.

2.28. Fundamenta o seu pedido, no facto de ter um filho de 10 anos e uma filha de 2 anos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, mais indicando que pretende que o horário perdure até a sua filha atingir os 12 anos de idade.

2.29. Analisado o processo, cumpre desde já referir que, embora a trabalhadora quer no pedido inicial, quer na apreciação à intenção de recusa, enquadre o seu pedido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, também refere pretender uma redução do período normal de trabalho, declarando que já usufruiu da licença parental complementar - requisitos do regime de trabalho a tempo parcial, previsto no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, motivo pelo qual, em nossa opinião, não fica explícita a real

pretensão da trabalhadora.

2.30. Sem prejuízo do exposto, e face às expresas referências da trabalhadora aos preceitos legais que regulamentam o regime de horário flexível, decidiu-se tramitar o processo como tal.

2.31. Assim, verifica-se que a amplitude horária semanal apresentada no pedido da trabalhadora é inferior ao período normal de trabalho semanal, porquanto a trabalhadora peticiona a realização de 06 horas de trabalho diário, em cinco dias por semana, perfazendo apenas 30 das 40 horas de trabalho semanal a que se encontra contratualmente obrigada.

2.32. Em rigor, o pedido formulado pela trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 30 horas, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

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

2.34. Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.

2.35. A trabalhadora poderá, em alternativa, caso seja essa a sua intenção, solicitar a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, cumprindo com os requisitos ali enunciados, ou seja:

- a) Ter esgotado a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;
- b) o/a menor viver com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) o outro/a progenitor/a ter atividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que estar impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, ser prestado diariamente, de manhã ou de

tarde, ou em três dias por semana.

2.36. Saliencia-se 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 protecção 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. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, ou um pedido de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, nos termos dos artigos 55.º e 57.º do CT.

3.3. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.