

PARECER N.º 249/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1370-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 10.05.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., categoria profissional de empregada de ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. A trabalhadora por carta datada de 09.04.2021, solicitou à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha com 5 (cinco) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

O horário solicitado será para vigorar até ao dia 9 de setembro de 2021.

A Requerente solicita a elaboração do horário de segunda a sexta-feira, em horário que lhe permita sair às 15h30, indicando os seguintes horários, que a entidade empregadora pode gerir tendo em vista os seus interesses:

- Das 5h00 às 13h30.
- Das 5h30 às 14h00.
- Das 6h00 às 14h30.
- Das 6h30 às 15h00.
- Das 7h00 às 15h30.

Pausa de intervalo para descanso das 12h30 às 13h00.

Aos fins-de-semana requer que o seu horário de saída seja até às 17:00.

A trabalhadora fundamenta o pedido referindo sucintamente o seguinte que:

- A menor reside com a mãe, conforme Sentença proferida no processo de regulação das responsabilidades parentais que correu termos no Tribunal da Comarca de Lisboa Oeste Juízo de Família e Menores;
- A menor frequenta um estabelecimento de ensino e ATL que apenas funcionam de segunda a sexta-feira no período máximo das 08:00 às 18:00.
- A Requerente foi informada que a partir do dia 22 de abril o seu horário de trabalho será nos dias de semana das 12:00 às 20:30, e a partir do dia 30 de abril, aos fins-de-semana será até às 23:30, horários esses que são totalmente incompatíveis com a gestão da sua vida familiar.
- A Requerente não tem nenhum familiar que possa ir buscar a menor ao equipamento escolar e, não tem recursos económicos que lhe permitam contratar uma empregada doméstica/ama para ir buscar e cuidar da menor. Ainda assim, mesmo que tivesse essa ajuda ou recursos económicos que não tem, a Requerente pretende ela própria assegurar o acompanhamento da sua filha menor, prestando-lhe toda a assistência na sua educação e formação. Tal assistência e acompanhamento que não seriam possíveis se passasse a prestar o seu trabalho no horário exigido das 12:00 às 20:30 nos dias de semana e até às 23:30 nos fins-de-semana.

1.3. Por carta datada de 29.04.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, no qual alega os motivos imperiosos que obstam à elaboração do horário solicitado pela requerente. A entidade empregadora sucintamente alega:

- Contrariamente ao que a requerente refere no ponto 5, não foi informada que o seu horário de trabalho, a partir de 22 de abril de 2021 seria nos dias de semana das 12h às 20h30 e aos fins de semana até às 23h30, a partir de 30 de abril;
- A comunicação feita foi de que, com a reabertura do ..., o trabalho da requerente e das restantes trabalhadoras que, atualmente, compõem a brigada ... do empreendimento, será prestado num dos seguintes horários:
 - Das 8h00 às 16h30;
 - Das 9h00 às 17h30;
 - Das 9h30 às 18h00;
 - Das 10h00 às 18h30 (dos domingos);
 - Das 12h00 às 20h30 (aos domingos);
 - Das 14h30 às 23h00;
 - Das 15h30 às 00h00.

- Desde o início do vínculo laboral e como é prática no sector da hotelaria, manter-se-á um sistema de horários de trabalho e de folgas rotativas.
- Que como é do conhecimento público, a situação de pandemia teve e contínua a ter um enorme impacto no sector da hotelaria, levando a quebras de faturação superiores a 75% e ao recurso de apoios para assegurar a manutenção dos postos de trabalho por forma a mitigar a situação de crise empresarial que se atravessa, que levou ao encerramento do ... no período compreendido entre 02 de novembro de 2020 a 30 de abril de 2021, tendo a generalidade dos trabalhadores desde o início da pandemia visto o seu contrato de trabalho suspenso ou o seu período normal de trabalho temporariamente reduzido.
- Desde 30 de abril a 30 de junho de 2021, face ao reduzido número de reservas que se continuam a registar e que se concentram sobretudo nos fins de semana, previsivelmente, o empreendimento apenas estará aberto ao público de sexta-feira a domingo. Toda esta situação contribuiu para uma acentuada redução do número de trabalhadores do empreendimento.
- Esta secção que tinha em média 14 trabalhadoras, atualmente, dispõe de uma brigada composta por uma ..., pela requerente por três outras colaboradoras.
- Atendendo ao facto de as reservas existentes serem quase exclusivamente de clientes de lazer e das reservas de clientes corporate terem reduzido, a entidade empregadora viu-se forçada a adaptar o horário da secção que começou a funcionar diariamente, entre os 8h e as 10 h, e não a partir das 6h como acontecia antes do encerramento do empreendimento.
- Foi preciso fazer um ajuste nos horários de trabalho das trabalhadoras da secção, para ser possível assegurar o correto funcionamento da mesma com os recursos humanos disponíveis.
- Competindo às colaboradoras da secção, assegurar a ... e, bem assim, assegurar a ... do empreendimento, esta alteração no perfil de cliente, implicou nomeadamente que a ... seja feita mais tarde do que acontecia com os clientes corporate.
- De igual modo, contribuiu para estas alterações o facto de a ... do restaurante para o serviço de pequenos-almoços ter passado a ser feita no turno da tarde.
- Da mesma forma, mantém a necessidade da presença de, pelo menos, uma colaboradora na secção até cerca das 23h/00h, não só para assegurar o funcionamento da ... que labora apenas à tarde e à noite, devido aos custos de energia nestes períodos serem

incomparavelmente mais reduzidos face ao período da manhã, como também para proceder à ..., responder a qualquer pedido excecional de ... de algum dos espaços públicos do hotel ou qualquer outro pedido, que, como sempre sucedeu.

- Acresce que face aos recursos humanos atualmente disponíveis, é imprescindível que os turnos sejam assegurados de forma rotativa, por um critério de justiça com todas as trabalhadoras. Os horários indicados pela requerente não se compactuam com os horários de funcionamento da secção.

- Salienta ainda a entidade empregadora que tal como havia informado nos dias em que o empreendimento esteja aberto ao público, apenas uma das colaboradoras da secção assegurará um dos horários acima identificados, pelo que nos dias de semana, as restantes colaboradoras terminarão as suas funções o mais tardar às 18h00 e ao fim de semana às 18h30. Em suma, face à rotatividade de horários que está definida, apenas uma semana por mês poderá ter um horário que possa ser incompatível com o horário escolar da sua filha.

- Contudo deve ainda ser levado em consideração que desde a admissão da requerente a situação familiar que alega para justificar o pedido de horário flexível permanece inalterado, veja-se a conferência de pais cuja acta junta foi realizado em 21 de fevereiro de 2018, ou seja, em data anterior à sua admissão. Ao longo do seu vínculo, sempre foram ajustados os horários aos pedidos que apresentou, por forma a conseguir compatibilizar a sua atividade laboral com as suas responsabilidades familiares. Contrariamente ao que refere, o horário de funcionamento do ATL frequentado pela sua filha não é até às 16h, mas sim até às 19h30. Aliás, a declaração junta apenas atesta que a menor está matriculada naquele espaço até às 16h. Consta do acordo de regulação da poder paternal do menor que “uma semana por mês, a criança fico com o pai, de domingo a domingo, indo o pai buscar a filha à casa da mãe às 17h de domingo e pô-la no mesmo local no domingo seguinte pelas 19h30, no fim de semana logo a seguir a criança fica com a mãe e, após esse fim de semana, o criança conviverá com o pai das 17h00 de quinta feira, às 19h30 de domingo, indo buscá-la e pô-la a caso da mãe.

- Atendendo a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a entidade empregadora foi forçada a recusar o pedido, nos termos do disposto no n° 2 do artigo 57° do Código do Trabalho.

- Contudo, atendendo à necessidade de apenas durante uma semana por mês ser necessário assegurar um horário cuja hora de saída termina após as 18h00 e ao facto do sua filha ficar

com o a pai durante uma semana por mês (para além dos outros dias que fica com o pai - de quinta-feira a domingo), está, a entidade empregadora, disponível, para analisar a possibilidade de compatibilizar os horários de trabalho da requerente com os períodos em que a menor fica com o pai, desde que tal não coloque em causa o bom funcionamento da secção.

1.4. Por carta datada de 06.05.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, alegando resumidamente que a entidade empregadora está a informar que “(...) *atendendo a exigências imperiosas da empresa, somos forçados a recusar o seu pedido nos termos do disposto no n° 2 do artigo 57° do Código do Trabalho*”.

Refere a trabalhadora requerente que os termos da comunicação, deve-se certamente a lapso, porquanto, nos termos da lei, não tendo a entidade empregadora aceite o seu pedido de alteração do horário de trabalho, então, apenas podem comunicar uma intenção de recusa do pedido, sobre a qual se pronuncia, referindo que respeita os fundamentos que foram invocados para defenderem a intenção de recusa do pedido, contudo, os mesmos não podem implicar o indeferimento do requerido, porquanto a lei confere-lhe esse direito, esse horário flexível é absolutamente necessário à satisfação das necessidades familiares da Requerente e a empresa tem forma de articular as suas necessidades com as necessidades da Requerente.

A trabalhadora mantém tudo o que alegou no seu pedido, bem como o demonstrativo dessa necessidade imperiosa do horário flexível que requereu.

Que na comunicação que lhe foi dirigida a entidade empregadora defende os seus interesses e alegam que desde 09.09.2018 a situação familiar da Requerente se mantém inalterada e que o ATL funciona até às 19:30, estando a menor, filha da Requerente apenas inscrita até às 16:00, entendendo a requerente que tais argumentos carecem de fundamento para o indeferimento do pedido.

A Requerente refere ainda que ao longo dos anos sempre se deparou com dificuldades no horário de trabalho por forma a poder assegurar as suas responsabilidades familiares e muitas vezes, teve de recorrer à ajuda e colaboração de superiores hierárquicos, com a vossa aprovação superior, para conseguir alterar horários de trabalho e que muitas vezes houve, em que se sentiu completamente desesperada. Sempre evitou fazer o pedido de alteração do horário por escrito para evitar um possível “mal-estar” com a entidade empregadora e só o fez

agora, por não ter outra hipótese, dado o horário noturno que lhe vai ser exigido, não havendo ATL abertos até às 23h00/00h00. Na verdade, e quanto ao ATL, o prolongamento até às 19:30 não é solução e a Requerente não pretende sujeitar a sua única filha de 5 anos de idade, a um horário escolar das 08:00 às 19:30, o que põe em causa os interesses da criança em crescer saudável, feliz e com equilíbrio psicológico, para além do acréscimo de € 100,00/mês por esse prolongamento. Conforme já se deixou explícito no pedido de alteração do horário, a Requerente não tem nenhum familiar que possa ir buscar a menor ao equipamento escolar, não tem recursos económicos para pagar o prolongamento nem para contratar uma empregada doméstica/ama para ir buscar e cuidar da menor. Contudo, independentemente de não ter essa ajuda de terceiros ou recursos económicos, a verdade é que a Requerente quer ser mãe, assegurando ela própria o acompanhamento da sua filha menor, prestando-lhe toda a assistência na sua educação e formação. A Requerente quer prestar todos os cuidados necessários e adequados á filha, nomeadamente ir buscá-la à escola, servir-lhe o lanche, ajudá-la com os trabalhos de casa, brincar com ela, preparar-lhe o jantar e pô-la a dormir, assistência essa e acompanhamento que não seriam possíveis com os horários que a entidade empregadora exigem agora à Requerente. Que é a Constituição da República Portuguesa que garante a proteção da maternidade e o direito de todos os trabalhadores de organizarem o trabalho de forma a conciliar a atividade profissional com a vida familiar e com o devido respeito, não se pode aceitar que a redução do número de trabalhadores e a necessidade de terem sempre uma funcionária na secção até cerca das 23h00/00h00, seja incompatível com o direito da Requerente, porquanto, podem sempre colocar outro trabalhador nesse horário, garantindo assim os interesses da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

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

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

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

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

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

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do

pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou,

independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora 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

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

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

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe 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.

DO CASO EM CONCRETO

2.27. A trabalhadora requerente, no seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, solicita, para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos, um horário flexível de segunda a sexta-feira, em horário que lhe permita sair às 15h30, indicando os seguintes horários, que a entidade empregadora pode gerir tendo em vista os seus interesses:

- Das 5h00 às 13h30.
- Das 5h30 às 14h00.
- Das 6h00 às 14h30.
- Das 6h30 às 15h00.
- Das 7h00 às 15h30.

Pausa de intervalo para descanso das 12h30 às 13h00.

Aos fins-de-semana requer que o seu horário de saída seja até às 17:00. Declara que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Analisando o pedido de horário flexível formulado e apresentado pela trabalhadora requerente, bem como os horários dos turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções e indicados pela entidade empregadora e a saber: das 8h às 16h30, das 9h às 17h30, das 9h30 às 18h00, das 10h00 às 18h30 (dos domingos), das 12h00 às 20h30 (aos domingos), das 14h30 às 23h00 e das 15h30 às 00h00, verifica-se que não existe nenhum dos turnos indicados pela requerente.

2.29. Com efeito, e tal como se refere supra, 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. 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.

2.31. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, podendo, contudo, a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido, dentro do horário de funcionamento da empresa e tendo em conta os turnos existentes e em vigor na entidade empregadora.

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

2.33. 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. 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. Sem prejuízo do acima exposto, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, desde que enquadrado com os turnos existentes e cumprindo os formalismos previstos no artigo 56.º e 57.º do CT.

3.3. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora de 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 DA CITE EM 27 DE MAIO DE 2021,
COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL
DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-
IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA
RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**