

PARECER Nº 13/CITE/2022

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 3050-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 06.12.2021, a CITE recebeu, via email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Por CAR, em 29.10.2021, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Prestação de horário de trabalho em regime de horário flexível

Exmo Sr/Sra Responsável Recursos Humanos

Venho por este meio solicitar ao abrigo do artigo 56.º do código de trabalho o regime de horário flexível no local onde desempenho funções, ...

Tendo este local de trabalho os seguintes horários:

- 7:15-14:00

- 15:30-19:00/ 19:30-22:45

Solicito a Vossa Excelência, a prática do horário 7:15 - 14:00; para assim poder prestar com as minhas responsabilidades familiares.

Refiro ainda que tenho 2 filhos menores tendo respetivamente 2 meses e 21 meses, estando o mais velho na creche que só tem horário até às 19h.

Sou o único elemento do agregado familiar com carta de condução e a creche está no concelho do meu trabalho e não da minha residência.

Até a presente data não foi necessário este pedido pois havia a possibilidade de trocas de serviço sempre sem o prejuízo do trabalho, mas estando impossibilitado por parte do supervisor de fazer trocas a partir de dia 1 de Novembro, venho então apresentar este pedido.

Sem mais assunto Subscrevo-me Atenciosamente."

1.3. Por email, em 17.11.2021, e posteriormente via CAR em 18.11.2021, foi o trabalhador notificado da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"Assunto: pedido de trabalho em horário flexível (artº. 56º do Código do Trabalho)

Com referência ao seu pedido de trabalho em horário flexível, nos termos previstos no Artigo 56º do Código do Trabalho, o qual nos mereceu a melhor atenção, cumpre considerar os seguintes condicionantes:

- 01. A ... (adiante abreviadamente designada ...) é uma empresa que exerce a atividade de prestação de serviços de ... nas instalações dos seus clientes;*
- 02. A prestação de serviços de ... é uma actividade regulamentada, com regime jurídico específico constante da Lei nº ..., de 16 de Maio (alterada e republicada pela Lei nº ... de 08 de Julho) e respectiva legislação regulamentar;*
- 03. Nos termos no nº 3 do artigo 1º da Lei nº ..., a ... só pode ser exercida nos termos da referida Lei e respectiva regulamentação, e tem "...uma função complementar à actividade das ...";*
- 04. Tal "função complementar à actividade das ..." confere à ... características incomuns e impõe aos seus profissionais deveres e obrigações específicas, bem diferenciadas das demais actividades económicas;*
- 05. Nomeadamente, e sem intuito exaustivo, a ... caracteriza-se por:*
 - a. a profissão de ..., nas suas diversas especialidades previstas no nº 3 do artigo 17º da Lei nº ..., incluindo a especialidade de ..., está sujeita à obtenção de título profissional/cartão profissional, emitido pela ... após frequência de formação profissional específica e verificação do cumprimento dos requisitos enumerados no artigo 22º da Lei nº ...;*
 - b. a actividade de ... (cujo desempenho corresponde à especialidade de ...) caracteriza-se, de acordo com o estabelecido em Contrato Coletivo de Trabalho de ..., cláusulas 22ª e 24ª, pela organização do trabalho em turnos rotativos de 8 ou mais horas de trabalho consecutivo, em todos os dias do ano, com dispensa de intervalos de descanso;*
 - c. é desempenhada nas instalações dos clientes da ..., e de acordo com as especificações estabelecidas por estes clientes;*
 - d. os postos operacionais ocupados pelos ..., são postos individuais, ou seja, cada ... desempenha isoladamente as respectivas funções, sem estar acompanhado fisicamente;*
 - e. os postos operacionais têm de estar permanente e ininterruptamente guarnecidos por um ..., estando vedado ao ... abandonar o seu posto de trabalho enquanto não se encontrar devidamente substituído.*

A. Quanto à invocação de horário flexível:

- 01. O trabalhador ... (adiante abreviadamente designado Trabalhador) requereu à ... a atribuição de horário flexível nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho (C.T.);*
- 02. E o nº 2 do Artigo 56º do C.T. estabelece que é "horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário";*

03. Acrescentando o nº 3 do mesmo Artigo 56º do C.T., que o horário flexível deve:

- i. conter um ou dois períodos de presença com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- ii. indicar os períodos horários em que poderá ser iniciado ou terminado o trabalho normal diário;

04. O Trabalhador exerce as funções inerentes à especialidade de ..., presentemente nas instalações do cliente ..., sitas em ...;

05. Neste seu posto de trabalho, o Trabalhador integra a equipa de um dispositivo de ..., que funciona em todos os dias do ano, encontrando-se o trabalho organizado em turnos rotativos, das 07h00 às 14h00 e das 15h30 às 22h30 (início e termo), com meia hora de intervalo entre as 19h00 e as 19h30;

06. Por regra, ocorre a rotação (mudança) do turno após quatro ou seis dias de trabalho consecutivos e subsequente gozo das folgas, em que cada ..., no final do respetivo turno, após cumprir sete horas consecutivas de trabalho, é sucessivamente rendido pelo colega, sendo absolutamente proibido ao trabalhador ... abandonar o seu posto de trabalho (deixando este deserto) sem que se encontre devidamente substituído pelo colega que o rende;

07. Assim, a equipa do posto de ... que o Trabalhador integra, é composta por dois outros ..., trabalhadores em tempo inteiro, também com filhos menores (tal como o Trabalhador requerente), cuja vida pessoal e familiar que não pode ficar subordinada à conveniência e exclusivo interesse da vida familiar do Trabalhador requerente, uma vez que se encontram em total igualdade de circunstâncias;

08. Do que ficou exposto, facilmente se alcança a total impraticabilidade, e incompatibilidade, do horário flexível na actividade da ... prosseguida pela ... e muito concretamente no posto de trabalho que o Trabalhador ocupa, dado ser pura e simplesmente impossível (quer no plano prático e operacional, quer no plano legal) a qualquer trabalhador, ..., que deva substituir ou render o Trabalhador, ficar sujeito à permanente incerteza e desconhecimento de quando (isto é, a que hora) irá ser rendido pelo Trabalhador, e quando irá substituir ou render o Trabalhador e assim iniciar a sua jornada de trabalho;

09. Não há como operacionalizar, na actividade operacional de ..., um horário flexível tal qual se encontra previsto nos artigos 56º e 57º do C. T., por exigir que o colega ... que renda o Trabalhador requerente, ou que por este seja rendido, esteja em permanente prevenção, à espera que o Trabalhador requerente o informe que vai iniciar, ou vai terminar, o trabalho;

10. Aliás, a mesma razão é aplicável a esta Empresa, ..., que ficaria deste modo impedida de cumprir cabalmente as suas obrigações legais como entidade empregadora, desconhecendo quando, ao certo, o Trabalhador iniciaria ou terminaria o seu turno, nem como, ou por quem, seria substituída nos respectivos períodos de "flexibilidade", impedindo por completo qualquer planeamento do serviço de ..., ademais porque o Trabalhador não exerce as suas funções nas instalações da ... mas sim em instalações exteriores, concretamente nas do cliente ... já acima referidas (ponto 04), e obrigando a ... a recorrer a trabalho suplementar por parte de colegas em gozo de folga que eventualmente se mostrassem disponíveis para o efeito, o que implicaria um incomportável aumento de custo de prestação de serviço para a ...;

11. Assim, tanto o horário flexível requerido pelo Trabalhador, tal qual o regime de horário flexível se encontra enunciado no artigo 56º do C.T., implica uma permanente dúvida e incerteza sobre a hora início e de termo da prestação de trabalho do Trabalhador, não só por parte dos colegas ... - que necessária e imprescindivelmente teriam de substituir ou render, e ser rendidos, pelo Trabalhador e, deste modo, veriam a sua própria hora de início e termo de serviço, e o tempo de descanso, sujeita ao livre arbítrio deste - como também da própria entidade empregadora, ..., que ficaria impedida de organizar o horário de trabalho contratualizado com o seu cliente, o que se configura sobremaneira inaceitável e mesmo ilegal.

8- Quanto ao pedido de horário fixo:

1.1. Sem prescindir do que no antecedente ficou dito, cabe referir que o Trabalhador alega pedido de "horário flexível," mas, na verdade, pretende o oposto, ou seja, pede um "horário fixo";

1.2. Ou seja, o Trabalhador, utiliza como "pretexto" a previsão legal de horário flexível do Artigo 56º do C.T., para solicitar um horário fixo, diurno, o que é uma realidade totalmente diferente da de "horário flexível" e não tem qualquer previsão ou apoio legal;

1.3. Sendo por demais evidente que, por não ter o mínimo enquadramento na previsão do Artigo 56º do C.T., não pode o pedido de horário fixo do Trabalhador ser sustentado no invocado dispositivo legal, nem ser deferido;

2.1 Acresce ainda a este propósito lembrar, na sequência do que ficou já referido no ponto A-07 supra, que a equipa do posto de trabalho do Trabalhador integra também outros ... que têm igualmente filhos menores, e têm a sua disponibilidade de horários de trabalho limitada e condicionada pela respectiva vida pessoal e familiar, nomeadamente ..., com dois filhos menores, e ..., com um filho menor (de quatro meses);

2.2 Sendo que também estes ..., colegas do Trabalhador, também por motivo de terem filhos menores, pretendem horário fixo, nomeadamente o das 07h00 às 14h00, que o Trabalhador agora reivindica;

2.3. Termos em que se afigura apodíctica a impossibilidade de os três ..., Trabalhador e seus dois colegas, praticarem simultaneamente o mesmo turno das 07h00 às 14h00;

2.4. Apenas a manutenção do Trabalhador requerente e colegas, em iguais circunstâncias, na prática da rotatividade de turnos do horário de trabalho, permitirá conciliar, em condições de inteira paridade, os interesses e direitos dos três trabalhadores daquele local de trabalho, assegurando a todos uma vida familiar em igualdade de circunstâncias, sem privilegiar um em detrimento dos outros, sem que o interesse do Trabalhador requerente prepondere sobre idêntico interesse dos restantes;

2.5. Na verdade, atribuir um horário fixo ao Trabalhador requerente resultaria necessariamente num iníquo tratamento de favor, permitindo-lhe que beneficie do contacto e vida familiar que, conseqüentemente, passa a ser negado aos colegas, que ficam assim com a sua escala de trabalho alterada, ficando obrigados a trabalhar exclusivamente no turno mais penoso (das 15h30 às 23h30), que acarreta maiores transtornos a nível pessoal e familiar, nomeadamente com a limitação de contacto e apoio aos filhos e restante família;

2.6. De facto, como também já no antecedente ficou referido, não se vislumbra porque motivo os colegas do Trabalhador, nomeadamente os referenciados no ponto 21. supra, terão de prejudicar a sua vida familiar em benefício da vida familiar do Trabalhador;

3.1. Ademais, é de notar que o Trabalhador nenhuma informação em concreto fornece sobre o seu contexto familiar e que incompatibilidades ou impedimentos específicos terá a mãe dos seus filhos que justifiquem a sua pretensão de horário fixo, sendo certo que, no pretérito, declarou estar a sua mulher na situação de desempregada, situação que, obviamente, permite a esta a entrega e recolha dos seus filhos na creche, seja onde for que a esta se localize;

3.2. A este propósito, e alegando o Trabalhador que a creche se localiza no concelho do trabalho e não da residência, cumpre esclarecer que entre residência e o local de trabalho do Trabalhador distam cerca de 07 (sete) quilómetros;

3.3. *Distância esta que demora cerca de oito minutos a percorrer de automóvel, e não mais de trinta minutos de bicicleta, sendo certo que lhe será sempre possível o recurso a transportes públicos;*

3.4. *Acresce, que a ... não dispõe de outros postos de trabalho com horários exclusivamente diurnos, na referida área geográfica.*

C - Quanto à incongruência das alegações do Trabalhador:

1.1. *No pedido em apreço, o Trabalhador alega que a creche “só tem horário até às 19h00”, omitindo porém (e muito preventivamente...) a hora de abertura;*

1.2. *Sucedede que, conforme pesquisa que efectuámos, as creches/jardins de infância de Torres Novas têm horário de abertura às 07h30 ou, nalguns casos, às 07h45 ou mais tarde ainda;*

1.3. *Ora, os ... afectos ao serviço no ... de ..., Trabalhador incluído, têm de estar presentes no seu posto de trabalho, já devidamente fardados, às 07h00;*

1.4. *Decorre do exposto que, ao contrário do que pretende fazer crer, é impossível ao Trabalhador levar o filho de manhã à creche, sendo, necessariamente, outra pessoa que o faz, porque, à hora de abertura da creche, já o Trabalhador está a trabalhar (há pelo menos meia hora) no ... de ...;*

D - Quanto à verdadeira motivação do Trabalhador:

1.1. *Na verdade, é consabido que, além da sua actividade de ..., o Trabalhador trabalha paralelamente como distribuidor de produtos diversos, nomeadamente alimentares, obtendo assim um rendimento complementar;*

1.2. *Como pedido de horário flexível em apreço, o Trabalhador pretende unicamente ampliar a sua disponibilidade para esta actividade profissional paralela, e dilatar o rendimento do seu trabalho;*

1.3. *Também por este motivo, falece o pedido de horário flexível em apreço.*

E - Quanto ao incumprimento de documentação do pedido:

1.1. *O trabalhador deveria ter documentado a sua pretensão com:*

i. a Indicação do prazo previsto para o solicitado;

ii. comprovativo de os menores viverem com ele em comunhão de mesa e habitação;

iii. a exposição sobre a actividade profissional da progenitora, impeditiva da entrega e recolha dos filhos na creche;

1.2. *Não o tendo feito, também por este motivo improcede o pedido em apreço;*

Por tudo quanto ficou exposto, resulta que em razão de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ..., nomeadamente:

i. a impraticabilidade de funcionamento de horário flexível numa actividade com as especificidades da ... desenvolvida pela ...;

ii. inaplicabilidade do regime de horário flexível estatuído no Artigo 56º do C.T. ao horário fixo diurno pedido pelo Trabalhador;

iii. a impossibilidade de a ... organizar o horário de trabalho nos termos pedidos;

iv. a pretensão dos três trabalhadores afectos ao posto de trabalho, do mesmo horário fixo reclamado pelo Trabalhador;

- v. os prejuízos pessoais e familiares que tais horários - horário flexível e/ou horário fixo diurno em dias úteis - acarretariam para os demais trabalhadores afectos ao posto de trabalho do Trabalhador, bem como às respectivas famílias;
- vi. no quadro da actividade de ... e do posto de trabalho em turnos rotativos que o Trabalhador ocupa, tal pedido de horário flexível ou em turno fixo fere o princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores;
- vii. a verdadeira motivação do Trabalhador de, a pretexto do horário flexível/fixo, ampliar a sua disponibilidade para exercer a actividade profissional paralela;

a ... recusa o pedido de horário flexível/horário fixo formulado pelo Trabalhador, Sr. ...

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. O trabalhador recebeu a intenção de recusa em 17.11.2021 por email e em 22.11.2021 por CAR, não tendo apresentado apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 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. 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 consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. O trabalhador vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível no horário 07h15 – 14h00.

3.2. Do conteúdo da intenção de recusa, afere-se que se praticam dois turnos no local de trabalho do trabalhador: 07h00 – 14h00 e 15h30 – 22h30. Tais horários não foram impugnados pelo trabalhador.

3.3. Tem sido doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

3.4. No entanto, sendo que o turno existente tem início às 07h00 e não às 07h15, com término às 14h00, conclui-se que o pedido do trabalhador, para além de desenquadrado do turno praticado, deixaria a descoberto 15 minutos naquele posto de trabalho, que é ocupado por apenas um trabalhador; ademais, não se pode concluir com segurança que a prática do horário solicitado pelo trabalhador cumpra com o disposto no art.º56º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho, isto é, que o trabalhador cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

3.5. Também o pedido do trabalhador não contém os elementos a que alude o art.º57º, nº1, a) e b) – i), do Código do Trabalho, isto é, não há indicação do prazo previsto durante o qual o trabalhador pretende que vigore o horário flexível (dentro do limite aplicável), bem como não declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com os menores.

3.6. Cumpre referir que, uma vez analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a entidade empregadora notificou primeiramente o trabalhador via e-mail em 17.11.2021, tendo o trabalhador recepcionado a intenção de recusa no mesmo dia (conforme recibo electrónico de entrega). O trabalhador não apresentou apreciação, e por sua vez, a entidade empregadora enviou o processo a solicitar emissão de parecer prévio por email apenas no dia 06.12.2021, incumprindo desta forma o prazo legal previsto no nº 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.7. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado pelo facto de o pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo (alínea c) do n.º 8 do artigo

57.º do Código do Trabalho), importa referir que, mesmo nestes casos, entende-se que a aceitação do pedido nos seus precisos termos só poderá operar caso o pedido formulado cumpra os requisitos legais.

3.8. Nada obsta a que o trabalhador elabore novo pedido, atendendo ao supra exposto.

3.9. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta os fundamentos expostos.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. O trabalhador poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57º, nº1, a) e b) – i) do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. Tal não obsta ao dever que recai sobre o empregador de 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 igualmente 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, 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 5 DE JANEIRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.