

PARECER N.º 327/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1352-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.04.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ... na divisão ... da entidade empregadora.

1.2. Por carta datada de 25.03.2022, o trabalhador solicitou que lhe fosse autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) ..., a exercer funções de ... na Divisão ... (...), na carreira/categoria de Assistente Operacional, n.º mecanográfico (...), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, expor e requerer a V. Ex.ª o seguinte:

- Atualmente o trabalhador exerce a sua atividade na modalidade de trabalho por turnos;

- O trabalhador tem uma filha menor, com 7 anos de idade, a qual faz parte do seu agregado familiar e que com ele vive em comunhão de mesa e habitação (cfr. anexo – comprovativo da autoridade tributária);

- A filha menor encontra-se no início da sua vida escolar (frequenta o 1.º ano do ensino básico) e pratica atividades extracurriculares – as quais se afiguram essenciais para o desenvolvimento de habilidades e competências transversais, pelo que carece de mais atenção e disponibilidade por parte dos pais;

(...)

Face a tudo quanto ficou exposto, vem o trabalhador requerer a V. Ex.^a que lhe seja autorizado o trabalho em regime de horário flexível”.

1.3. Por email de 13.04.2022 a entidade empregadora, remeteu intenção de recusa, conforme se transcreve:

“ (...) Exmo. Senhor ...,

Incumbe-me a senhora diretora do departamento de recursos humanos, Dra. ..., de informar V. Exa., que por despacho proferido pelo senhor ..., no dia 12/04/2022, no uso das competências delegadas pelo sr. ... (...), que foi indeferido o pedido da prática de um horário de trabalho do tipo flexível, no âmbito da parentalidade, nos seguintes termos “Atendendo a que o pedido poderá por em causa o normal funcionamento das piscinas, concordo com o indeferimento proposto pela (...). Para os devidos efeitos. (...)”.

*

Informação

Relativamente ao assunto em epígrafe, e na sequência de requerimento registado com o n.º (...) de 25.03.2022, o trabalhador ..., Assistente Operacional, a exercer funções de ... na Divisão (...) solicita a prática de horário flexível no âmbito da parentalidade, nos seguintes termos:

I – Pedido

(...)

3. No dia 28.03.2022, a senhora chefe de Divisão (...), emitiu o seguinte despacho: “As ... existentes no Concelho de (...) e de gestão ... (...), estão enquadradas na alínea m) do artigo 4.º da Lei 68/2014, de 29 de agosto, designadas por piscina – infraestrutura dedicada à prática de atividades aquáticas e de apoio nas áreas de lazer, formação, desporto e competição. De acordo com o n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro, na sua atual redação, a assistência banhista (designação enquadrada nas alíneas b) e c) do artigo 3.º da presente portaria) deve ser assegurado pelo dispositivo de nadadores-salvadores definido durante o período de funcionamento. No que concerne ao dispositivo (definição enquadrada na alínea h) do artigo 3.º da portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro) para piscina de uso público, prevê o n.º 1 do artigo 23.º da portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro e o n.º 2 do artigo 31.º da Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto, que a piscina deve contar com os serviços de pelo menos dois nadadores-salvadores (...). Embora a alteração dada pelo artigo 2.º da Lei n.º 61/2017, de 1 de agosto, preveja a vigilância por um técnico com formação em suporte básico de vida, sendo a

presença de nadadores-salvadores facultativa nos casos de piscinas destinadas à prática desportiva de formação e competição, no período em que decorrem essas atividades em exclusivo, tem o município de assegurar a questão de apoio à área de lazer, onde se enquadra a utilização das piscinas municipais em utilização de regime livre. No atual modelo de funcionamento destas infraestruturas, que prevê a presença de nadadores-salvadores durante o horário de abertura ao público, esta alteração à legislação, irá suportar questões relacionadas com faltas e férias. Considerando que as piscinas municipais estão dedicadas também, durante o seu período de abertura ao público, à área de lazer (utentes em regime livre), deverão ter, de acordo com o artigo 23.º da Portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro, na sua atual redação, os seguintes nadadores-salvadores:

INFRAESTRUTURA LOTAÇÃO INSTANTANEA MÁXIMA NADADORES-SALVADORES

(1 por cada 400 LIM) NADADORES-SALVADORES

(por horário de abertura/turnos)

COPM 52126

PMLLC 18413

PMRA 24913

TOTAL 12

Legenda:

COPM – centro olímpico de piscinas municipais

PMLLC – Piscinas municipais (...)

PMRA – Piscinas municipais (...)

Ressalvo que, no estrito cumprimento do previsto no n.º 6 do artigo 23.º da portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro, na sua atual redação, no COPM dada a sua divisão física entre os dois planos de água, deveríamos ter 12 nadadores-salvadores, no entanto com técnicos superiores em desempenho de funções na infraestrutura, e de acordo com o previsto no artigo 2.º da lei n.º 61/2017, de 1 de agosto, podem os mesmos auxiliar nas funções de vigilância.

No presente temos afetos os seguintes nadadores-salvadores à Divisão ..., com a seguinte distribuição pelas piscinas municipais:

INFRAESTRUTURA NADADORES SALVADORES/N.º FUNC.

COPM 5

...

...

...

...

...

PMLLC 4

...

...

...

...

PMRA 3

...

...

... (sem turnos)

TOTAL 12

Por análise comparativa, entre os nadadores-salvadores existentes e os que deveriam estar previstos de acordo com a legislação em vigor, apresentamos tabela devida”.

4. No dia 28/03/2022, o senhor Diretor do Departamento (...), emitiu o seguinte despacho: “Ao DRH, UO competente para instrução do processo”.

II – ENQUADRAMENTO LEGAL E ANÁLISE

(...)

5. Tendo em conta o pedido formulado, verifica-se que se encontram os requisitos legais, uma vez que:

4.1. O(A) requerente tem filho(s) menor(es) de 12 anos (artigo 56.º n.º 1 do CT)

4.2. O(A) requerente declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o(s) menor(es) (artigo 57.º n.º 1, al. b) do CT);

4.3. O período normal de trabalho será das 9h00 às 17h30 e, nos termos do artigo 56.º n.º 3 do CT, o pedido contém os seguintes períodos de presença obrigatória (plataformas fixas): das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00, com o seguinte intervalo de descanso: das 12h00 às 14h00;

4.4. É entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), entidade competente para a apreciação e pronúncia sobre este tipo de pedidos, “que a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para

atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar”.

5. Porém, nos termos legais, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, sendo que a entidade tem 20 dias para comunicar ao trabalhador a sua decisão. Assim, tendo o pedido dado entrada a 25/03/2022, o Município terá de comunicar a sua decisão à/o trabalhador(a) até ao dia 14/04/2022.

Alerta-se assim que, nos termos legais, considera-se que o empregador aceita o pedido nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias a receção do pedido.

III – CONCLUSÕES E PROPOSTA

Nos termos e com os fundamentos supra referidos, parece-nos, salvo entendimento melhor habilitado, que:

1. O trabalhador é progenitor de uma filha menor, com 7 anos de idade, nascida em 08/10/2014;
2. O trabalhador solicita a prática de horário de trabalho flexível no âmbito da parentalidade, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
3. Deverá o presente processo ser submetido à consideração do Senhor ... (...), para decisão (...).”

1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...) ..., (...), vem expor o seguinte:

Sobre a perfeição da notificação/comunicação ao trabalhador da decisão

Nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho “No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão” ou seja, até dia 14.04.2022.

Sucedeu que esta comunicação – leia-se “notificação”, por escrito foi realizada no dia 13.04.2022, às 17:20, para o email profissional do trabalhador e, nessa data, o mesmo encontrava-se de férias. Aliás, ainda se encontra na presente data. No entanto, uma vez que hoje teve de se dirigir ao seu local de trabalho, aproveitou para verificar o seu email profissional – o que não pode fazer antes uma vez que as piscinas municipais se encontravam fechadas entre os dias 14.04.2022 e 17.04.2022.

O trabalhador indicou a sua morada pessoal no requerimento para prestação de trabalho em regime de horário flexível, acresce que consta do seu processo individual o seu email pessoal, bem como o seu contacto telefónico, nestes termos, a comunicação da intenção de indeferimento deveria ter sido realizada por uma destas vias, dado o trabalhador não se encontrar ao serviço aquando da notificação, tendo gozo de férias autorizado até 19.04.2022.

Considerando o disposto nos artigos 112.º e 113.º do Código do procedimento administrativo, a notificação não pode considerar-se efectuada no dia 13.04.2022, pelo que, nos termos do n.º 5 do artigo 113.º, só se considera perfeita na presente data – 18.04.2022 – data em que o trabalhador acedeu ao específico correio enviado para sua caixa postal electrónica profissional.

Nestes termos, atento o disposto na al. a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a intenção de recusa não foi comunicada ao trabalhador no prazo de 20 dias após a receção do pedido, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

2) Sem conceder e apenas por argumentação, caso assim não se entenda, cumpre fazer a seguinte apreciação sobre a intenção de recusa do pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível:

- A intenção de recusa do pedido fundamenta-se no parecer da Sr. Chefe de Divisão (...) a qual se pronunciou desfavoravelmente porquanto (...)

- Nos termos do n.º 2 do artigo 57.º (...). Ora a proposta de indeferimento do pedido do trabalhador não se fundamenta em qualquer destes requisitos.

- Desde logo, a tabela apresentada no final do parecer da Sr. Chefe de Divisão (...), data de 26.06.2020 (!) pelo que, além de desactualizada, não está em consonância com a relação de nadadores-salvadores cuja distribuição é inicialmente indicada no seu parecer (basta uma análise minimamente cuidada e atenta para o concluir).

- Atualmente, dos 12 nadadores-salvadores em funções nas ... (...) 10 trabalham por turnos e os demais em horário flexível. Ora, havendo já nadadores-salvadores aos quais não se exige o trabalho por turnos, há desde logo uma discriminação, desigualdade e dualidade de critérios na atribuição do regime de horários de trabalho aos diferentes trabalhadores.

- Curiosamente, o mapa de pessoal da ..., aprovado para o ano de 2022, indica 13 postos de trabalho ocupados na área funcional de ..., com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

- Acresce que o aludido mapa de pessoal para 2022 prevê mais 5 postos de trabalho para a área funcional de

- A Sr. ... (...) ao referir que “...não existe viabilidade para que o presente trabalhador exerça as suas funções em horário flexível, pois coloca em causa o cumprimento da obrigação legal quanto à segurança dos utilizadores das piscinas municipais” não indica em que medida é que a segurança fica comprometida, acabando por demonstrar precisamente o contrário quando refere que, nos termos da lei, existem ainda técnicos superiores, com formação em suporte básico de vida que auxiliam nas funções de vigilância.

- Por último, importa referir que – como é sabido – uma revisão/ajustamento das escalas de trabalho dos diversos nadadores-salvadores levaria a uma optimização da cobertura da vigilância nos diversos espaços de piscinas municipais.

Atento o exposto, conclui-se, reiterando que a intenção de indeferimento do pedido de horário flexível, não se fundamenta em exigências imperiosas do funcionamento das piscinas municipais, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (...).

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

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

expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do 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 de trabalho em regime de horário flexível, o trabalhador indica que pretende que lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a fim de prestar assistência à sua filha menor, de 7 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a

entidade empregadora na intenção de recusa, alega que o pedido não tem enquadramento nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções.

2.28. Ora, da análise realizada ao pedido do trabalhador, verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

2.29. A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido da trabalhadora não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, desconhecendo-se assim, qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.

2.30. O mesmo sucede com a formulação do horário flexível, tendo o requerente de dar a conhecer através da forma como indica o seu horário se, pretende um horário flexível *stricto sensu*, com uma componente fixa e uma componente móvel ou se pretende um horário flexível, que na sua execução seja fixo, prescindido das componentes móvel e fixa.

2.31. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho.

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, pode o trabalhador, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MAIO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.