

PARECER N.º 407/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 1595-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.05.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de enfermeiro.

1.2. Por correio eletrónico datado de 18.04.2022, o trabalhador, apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Eu, ..., a exercer funções no ... na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível por responsabilidades familiares com filho menor de doze anos, desde o primeiro dia do próximo mês para o qual ainda não foi lançada escala de trabalho, isto é, desde 1 Junho de 2022, até 21 de Novembro de 2025 - dia anterior ao menor completar 12 anos. Para tal solicito que me sejam atribuídos turnos apenas dentro dos seguintes intervalos horários:

- *Terça-feira e Quinta-feira das 08h00 às 22h00, à exceção de dias Feriado e dias com probabilidade alta de ser concedida Tolerância de Ponto (Terça-feira de Carnaval e 24 e 31 de dezembro);*
- *Segunda-feira, Quarta-feira e Sexta-feira das 08h00 às 16h00, à exceção de dias Feriado e dias com probabilidade alta de ser concedida Tolerância de Ponto (Terça-feira de Carnaval e 24 e 31 de dezembro);*
- *Sexta-feira, Sábado, Domingo e Feriado das 20h00 as 24h00, à exceção de dias com probabilidade alta de ser concedida Tolerância de Ponto (Terça-feira de Carnaval e 24 e 31 de dezembro);*
- *Sábados, Domingos e dias com probabilidade alta de ser concedida Tolerância de Ponto (Terça-feira de Carnaval e 24 e 31 de dezembro) das 00h00 às 09h00, à exceção de dias Feriado.*

Declaro que o menor de doze anos ..., nascido a 22/11/2013 é meu filho e vivemos em comunhão de mesa e habitação, pelo que envio junto a este pedido uma declaração comprovativa emitida por entidade competente.

(...)”

1.3. Por correio eletrónico datado de 08.05.2022 a entidade empregadora, remeteu intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Da receção da presente, solicita-se que seja dada confirmação através de resposta para o endereço (e-mail) remetente.

Bom dia, Somos a informar que por deliberação do Conselho de Administração, datada de 05/05/2022, o seu pedido de horário mereceu a seguinte decisão «Não Autorizado»

Pese embora consideremos que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitaremos o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A intenção do Conselho de Administração recusar o seu pedido assenta nos seguintes fundamentos, que transcrevemos da deliberação do Conselho de Administração, datada de 05 de maio de 2022, que aprovou a apreciação e resposta da Sra. Enfermeira Diretora da Instituição:

«Relativamente ao requerimento do Enf.º ..., n.º ..., recebido a 21 de abril de 2022, entendemos que o horário que propõe, com dias específicos para exercer as suas funções, com menção à impossibilidade do exercício com a prerrogativa da concessão ou não de tolerâncias, etc. não se inclui na definição de horário flexível a que se referem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, adiante CT, por si invocados.

Sobre "Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", vem dispor o artigo 56.º do CT, nos n.ºs 2, 3 e 4 que respeitam ao horário a praticar pelo trabalhador, o seguinte:

2 – Entende-se por 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.

3 – O horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado aditado), deve:

a) conter um ou dois períodos de presença obrigatório, 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.

Coisa diferente é o trabalhador poder escolher e determinar o horário que pretende realizar, bem como os dias em que irá gozar os descansos semanais, como propõe, a noção de horário flexível diz respeito aos limites diários, não cabendo ao trabalhador determinar os dias em que pretende trabalhar, ao longo do ano de trabalho. A adoção deste pedido, tipo de horário, não é harmonizável com a atividade assistencial de uma unidade de saúde Hospitalar, não se mostrando compatível com a organização de horários de uma equipa de trabalho por turnos numa unidade de internamento que labora ininterruptamente, funciona 24 horas por dia e 365 dias por ano.

Face ao exposto é intenção deste Conselho recusar o pedido, por não respeitar os termos e normas do regime previsto nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho»

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível nem o pedido se mostra harmonizável com a atividade

assistencial de uma unidade de saúde Hospitalar Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta notificação.

(...)"

1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

"(...)

Eu, ..., a exercer funções como Enfermeiro ... da instituição que V.^a Ex.^a superiormente dirige, venho por este meio pronunciar-me sobre a decisão "Não autorizado" ao meu pedido de horário flexível.

Atendendo a uma parte do primeiro e à totalidade do terceiro parágrafos da resposta com a citação atribuída à Sr.^a Enfermeira Directora, podemos ler: "(...) entendemos que o horário que propõe, com dias específicos para exercer as suas funções, com menção à impossibilidade do exercício com a prorrogativa da concessão ou não das tolerâncias (...)" e "Coisa diferente é o trabalhador poder escolher e determinar o horário que pretende realizar, bem como os dias em que irá gozar os descansos semanais, como propõe, a noção de horário flexível diz respeito aos limites diários, não cabendo ao trabalhador determinar os dias em que pretende trabalhar, ao longo do ano de trabalho.", importa daqui esclarecer o seguinte:

- 1) A denominação que utilizei, dias com "probabilidade elevada de ser concedida tolerância de ponto" é a mesma que consta do documento "Regulamento Escalas de Enfermagem" no seu ponto 8 do artigo 8.º e que pode ser consultado no Portal do ... no separador Menu > Direção de Enfermagem > Documentos > Documentos da Direção de Enfermagem e que foi aprovado, conforme consta no próprio, pela Sr.^a Enfermeira Directora em dezembro de 2020. Não obstante do artigo em questão se referir especificamente a períodos de férias é assumido, claramente, que esses dias têm especificidades (envio referido documento em Anexo);*
- 2) Não é verdade, como está referido, que eu mencione a impossibilidade de exercer nesses dias, aliás nem noutros, pelo que não estou a escolher os dias de Descanso Semanal nem a determinar em que dias pretendo ou não trabalhar, estando disponível todos os dias, reforço;*
- 3) Não estou a solicitar, conforme está exposto, que me sejam concedidos esses dias como Tolerância de Ponto, nem como folga planeada, mas que o horário nesses dias seja cingido a determinado período quando se perspetive que possa acontecer;*
- 4) É perfeitamente esclarecedor que menciono no meu pedido, disponibilidade para trabalhar nos referidos dias das 0 às 9h;*
- 5) As Tolerâncias de Ponto são atribuídas nas entidades públicas, por norma para esses dias, mas também para outros, pelo que envio em anexo uma declaração de matrícula do meu filho menor de 12 anos (que já fiz prova de que vivemos em comunhão de mesa e habitação), da escola pública que frequenta, onde por esse motivo existe também a probabilidade elevada de ser concedida Tolerância de Ponto, sendo que a escola não estando aberta 365 dias por ano, nesses dias fecha, não tendo ele com quem ficar.*

Quanto à apreciação "A adoção deste pedido, tipo de horário, não é harmonizável com a atividade assistencial de uma unidade de saúde Hospitalar, não se mostrando compatível com a organização de horários de uma equipa de trabalho por turnos numa unidade de internamento que labora ininterruptamente, funciona 24 horas por dia e 365 dias por ano."

Implica aclarar:

1) O facto de nos 3 dias por ano que aparentemente levaram a esta não autorização, estar disponível em horário noturno, não esbarra e, portanto, é compatível com o funcionamento do serviço, porque como referem e bem, funciona permanentemente todos os dias do ano;

2) Dentro dos limites que solicito é possível fazer, pelo menos, o mesmo número tanto de manhãs, como de tardes ou de noites que me tem vindo a atribuir nos últimos meses, conforme é possível verificar nos últimos 3 meses, cujos horários planeados envio em anexo;

3) Dentro dos limites que solicito, estou disponível para trabalhar todos os dias do ano;

4) Conforme se pode verificar nesses mesmos horários em anexo, disponibilizo mais horas semanais e mais flexibilidade ao serviço para me atribuírem turnos do que outros elementos que já gozam o mesmo tipo do horário, sendo que em alguns casos, aí sim, o Descanso Semanal é fixo e/ou escolhido.

Em suma, não concordo com a argumentação porque na realidade não corresponde à verdade. Certo de que esta apreciação terá o vosso melhor tratamento.

Antecipadamente agradeço.

(...)”

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 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

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

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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

- Terça-feira e Quinta-feira das 08h00 às 22h00, à exceção de dias Feriado e dias com probabilidade alta de ser concedida Tolerância de Ponto (Terça-feira de Carnaval e 24 e 31 de dezembro);
- Segunda-feira, Quarta-feira e Sexta-feira das 08h00 às 16h00, à exceção de dias Feriado e dias com probabilidade alta de ser concedida Tolerância de Ponto (Terça-feira de Carnaval e 24 e 31 de dezembro);
- Sexta-feira, Sábado, Domingo e Feriado das 20h00 às 24h00, à exceção de dias com probabilidade alta de ser concedida Tolerância de Ponto (Terça-feira de Carnaval e 24 e 31 de dezembro);
- Sábados, Domingos e dias com probabilidade alta de ser concedida Tolerância de Ponto (Terça-feira de Carnaval e 24 e 31 de dezembro) das 00h00 às 09h00, à exceção de dias Feriado, a fim de prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita que o horário indicado vigore até 21 de novembro de 2025.

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 não respeita os limites previstos no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, porquanto, nos termos de tal disposição legal, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como a indicação dos dias da semana em que vigoram essas horas de início e de termo.

2.29. Contudo, da análise ao pedido formulado, afigura-se que a pretensão do trabalhador requerente será que a entidade empregadora aquando da elaboração do seu horário faça um juízo de prognose e/ou futurologia sobre hipotéticas tolerâncias de ponto que possam vir a ser concedidas.

2.30. Por outro lado, afigura-se que o pedido do trabalhador é contraditório, nomeadamente quando refere que solicita que lhe sejam atribuídos turnos à 6.ª feira, sábado, domingo e feriado das 20h00 às 24h00 e posteriormente indica que pretende igualmente que lhe sejam atribuídos turnos aos sábados e domingos das 0h00 às 9h00 excetuando dias feriados e sempre com alta probabilidade de ser concedida Tolerância de Ponto (Terça-feira de Carnaval e 24 e 31 de dezembro).

2.31. Ainda que o trabalhador em sede de apreciação tenha tentado esclarecer as dúvidas suscitadas em sede de intenção de recusa relativamente ao pedido formulado, o certo é que, ainda assim, os esclarecimentos prestados não se afiguram suficientes para demonstrar a exequibilidade do pedido formulado sem que deixe de ser efetuado, sempre, ou quase sempre, um juízo de prognose.

2.32. O facto de o artigo 56.º permitir ao trabalhador a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não lhe confere a possibilidade de planear a médio e longo prazo um determinado horário, a vigorar em dias específicos e com a imprevisibilidade das tolerâncias de ponto, que mais não são do que uma mera suposição.

2.33. 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 e por não respeitar os requisitos legais.

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

2.35. 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, contendo 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.

2.36. 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 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 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 56º e 57º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE JUNHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA
DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES –
INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**