

PARECER N.º 758/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 3638-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 28.09.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de farmacêutica assistente a exercer funções nos Serviços Farmacêuticos da entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada e rececionada na entidade empregadora em 05.09.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“ (...)

..., farmacêutica assistente nos Serviços Farmacêuticos, com o número mecanográfico ..., vem por este meio solicitar horário flexível, nos termos dos artigos 56 e 579 do Código do Trabalho, pelo facto de ter um descendente menor de 12 anos, que vive em comunhão de mesa e habitação.

Sendo que os Serviços farmacêuticos trabalham de forma ininterrupta e que os farmacêuticos trabalham por turnos, vem por este meio solicitar a dispensa do turno da tarde (que se inicia às 13:00 e termina às 20:00), nos dias úteis e sábados; e do turno de 12h (que se inicia às 08:00 e termina às 20:00), nos dias úteis; até que o descendente atinja a idade de 12 anos.

Anexa cópia do cartão de cidadão do descendente e documento comprovativo de que o menor vive em comunhão de mesa e habitação.

(...)”

1.3. Por correio eletrónico datado de 21.09.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, cujo conteúdo se encontra impercetível.

Do processo constam as seguintes informações internas manuscritas:

“A ... considera que a autorização desta modalidade e com as restrições acima apresentadas prejudica o serviço e pode motivar outros farmacêuticos nas mesmas condições ou que poderão vir a estar nelas (12 farmacêuticos poderão vir a ter ou têm na atualidade filhos menores). O horário é feito, sempre que possível, respeitando os

pedidos de exceção da colega. Em tempo de férias houve necessidade de recorrer a trabalho de 12h semanal, a colega não o fez (foi feita a troca para outro farmacêutico. As escalas de sábados são divulgadas com um ano de antecedência são sempre possíveis trocas com os outros colegas. A ... considerou à reconsideração da colega face a este pedido. comprometeu-se em acautelar, sempre que possível, essas dificuldades. A colega mantém o pedido. A ... considera que o mesmo não deve ser autorizado porque pode comprometer a execução das escalas futuras pelos factos atrás enunciados. Mais de 30% dos efetivos do serviço tem idade superior a 50 anos e alguns deles motivos de doença que impedem também a realização de algumas tarefas e limitação de horário.”

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Assunto: Resposta à decisão de intenção de recusa do pedido de horário flexível, recebida por e-mail datado de 21-09-2022, com o registo n.º ...

Exmos. Srs.,

Acuso a receção do vosso e-mail, datado de 21 de setembro de 2022, o qual mereceu a minha melhor atenção.

Na sequência da decisão de intenção de recusa do meu pedido de horário flexível, com o registo n.º ..., venho, nos termos do n.º 4, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, responder a esta intenção de recusa e, face ao teor da mesma, cabe-me informar que o mesmo não cumpre todos os requisitos legais.

O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CI) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele vivo em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

Pretendeu o legislador, nos termos do art. 56.º assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional — o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.),

Ora, o pedido de horário flexível feito por mim, no início do ano letivo 2022-2023 e que se limita a solicitar dispensa da minha presença nos Serviços Farmacêuticos (SF), no período da tarde, deve-se à alteração do ciclo de estudos do meu filho ..., que conduziu a mudanças de difícil gestão, por parte do meu agregado familiar.

A mudança de ciclo para o 2º ciclo traduz-se numa alteração pedagógica que, tanto na minha opinião, como a dos professores do estabelecimento de ensino que o meu filho frequenta, requer maior acompanhamento por parte dos pais. Por outro lado, esta nova dinâmica trouxe, também, alterações concretas de horário, nomeadamente, duas tardes livres e com períodos de aulas da tarde a terminar mais cedo que são mais difíceis de conciliar e incorporar na rotina familiar.

Acrescenta-se a este novo cenário, o facto de o meu marido ser médico em regime de não exclusividade, no ..., com horários diversos e difíceis de gerir, uma vez que não são fixos. Este facto não é novo e, desde sempre, contamos com o apoio familiar para suprir algumas necessidades. No entanto, neste momento, não teremos esse apoio.

Neste contexto é de referir também o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, determina que a entidade empregadora deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam

a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ainda mais quando se trata de família em que ambos os progenitores trabalham por turnos.

No mesmo sentido, prescreve o n.º 3 do artigo 127.º, e a obrigação de elaborar horários que facilitem essa conciliação.

Analisemos, então, os motivos alegados por V. Exa para a intenção de recusa:

1- “A modalidade e com as restrições acima apresentadas prejudica o serviço e pode motivar outros farmacêuticos nas mesmas condições, ou que poderão vira estar nelas (11 farmacêuticos poderão vira ter ou tem na atualidade filhos menores)”.

Neste momento, há 7 farmacêuticos com filhos menores de 12 anos, num total de 28 farmacêuticos dos SF - 3 dos quais estão já fora das escalas normais do serviço (uma baixa por gravidez de risco, uma com redução de horário e uma outra já com horário flexível aprovado). Restam, então, 4 farmacêuticos, onde me incluo, dos quais apenas eu pedi efetivamente esta modalidade de horário. Além disso, alegarem que o facto de eu solicitar dispensa dos turnos da tarde “prejudica o serviço” parece-me difícil de sustentar, quando há alguns colegas que, durante todo o ano, raramente são escalados para este turno, tornando-se evidente que já há precedente para esta minha pretensão e demonstrando que é possível manter a atividade dos SE com normalidade, aprovando o meu pedido. Mais, se assim não for, cabe a V. Exas. comprovar (e não apenas alegar) o “prejuízo ao serviço”.

2- “O horário é feito sempre que possível, respeitando os pedidos de exceção de colega. Em tempo de férias houve necessidade de recorrer a trabalho de 12H semanal, ... não o fez (foi feita troca para outro farmacêutico). As escalas de sábado, são divulgadas com um ano de antecedência. São sempre possíveis trocas com os outros colegas.”

Salvo melhor entendimento, não pode haver recusa de um pedido com o fundamento de que é suposto acreditar “na boa vontade” dos colegas. Isto é, hipoteticamente, pode ser possível tentar fazer as trocas das escalas anuais de sábado, ou que o serviço tente conciliar as necessidades dos farmacêuticos, aquando da elaboração dos horários mensais, mas, no caso de não ser possível, seja por que motivo for, a vida familiar pode ficar comprometida, como aconteceu no caso das escalas publicadas em agosto e em setembro deste ano:

Apesar de ter enviado um email, antes da elaboração do horário de agosto, lembrando que só podia fazer tardes às quintas-feiras, fui escalada no dia 8/8 (segunda-feira) para trabalhar das 8 às 20h (que é precisamente o mesmo horário do meu marido, no ..., às segundas-feiras). Acresce que fui a escalada para um turno dessa natureza, em todo o mês de agosto, o que tornou ainda mais difícil a “troca”.

Nos alertas enviados para setembro, voltei a informar que só teria possibilidade de fazer tardes à quinta-feira, com a exceção do dia 8 de setembro, porque teria uma reunião no colégio do ... às 18:00h. Mesmo assim, fui escalada para trabalhar nesse dia, das 13h às 20h.

Portanto, para que não fosse posto em causa o direito de assistência e o dever de zelar pelo cuidado e interesses do meu filho, fiquei dependente da boa vontade dos meus colegas, para me substituírem nos turnos referidos. Em causa não está a boa vontade dos colegas, mas o facto de estes também poderem ter impedimentos e, em bom rigor, nada os obrigar a trocar turnos.

3- “Mais de 30% dos efetivos do serviço tem idade superior a 50 anos...”

Salvo o devido respeito, não se vislumbra como pode este argumento releva para a recusa do horário solicitei, uma vez que os colegas que estão na faixa etária referida fazem todos os turnos de trabalho dos SF, com exceção de

alguns colegas, que tão só e apenas não fazem noites. Ora, relembro que o meu pedido se limita à dispensa do turno da tarde e não do da noite.

Acresce que os argumentos evocados falham em demonstrar qualquer “exigência imperiosa do funcionamento” da instituição ou a “impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável”, os únicos argumentos previstos no artigo 57.º, do Código do Trabalho, para recusar o meu pedido, isto porque, evidentemente, estes motivos não se aplicam a este caso. Mais, o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador.

Nos termos do Acórdão do Tribunal da Relação da Évora, processo 3824/18.9T8STB.E.1 consta claro que “IV- As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.” Entende-se que V. Exas. não conseguiram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a recusa do direito solicitado, designadamente, em que medida o horário requerido por mim poria em causa as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57,2 do Código do Trabalho.

Nestes termos e nos demais acima transcritos, venho por este meio solicitar a V. Exa. a alteração da intenção de decisão que me foi comunicada e a aprovação do meu pedido, uma vez que negar um direito que visa suprir uma necessidade familiar real e imediata, com base nos argumentos apresentados, me parece desadequado e incumprir, de forma clara, a legislação em vigor, que visa reforçar a proteção da parentalidade e bem-estar das crianças e das famílias.

(...)”

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 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

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

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, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado um horário de trabalho, no qual solicita a dispensa do turno da tarde (que se inicia às 13:00 e termina às 20:00), nos dias úteis e sábados; e do turno de 12h (que se inicia às 08:00 e termina às 20:00), nos dias úteis.

Declara para os devidos efeitos que os seus filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação. Informa ainda que pretende que o horário solicitado perdure até o seu filho mais novo perfazer 12 anos de idade.

2.28. Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora, 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 a trabalhadora, 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**PARACER APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE OUTUBRO DE
2022**