

PARECER N.º 927/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4744-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.11.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... na entidade supra identificada.

1.2. Por carta recebida pela entidade empregadora em 28.10.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Nos termos e para os efeitos do disposto nos art. 56.º e 57.º Código do Trabalho, eu ..., trabalhadora com o n.º ..., com a categoria de ..., venho solicitar autorização para a partir do próximo mês de novembro de 2022 trabalhar em regime de horário flexível, porquanto:

Vivo com o meu filho menor, de 5 anos, em comunhão de mesa e habitação (cfr. Atestado da Junta de Freguesia que junto).

Como bem sabem, sou vítima de violência doméstica e estou ao abrigo do estatuto da vítima, pelo que a minha vida familiar, com os dois filhos menores, não permite que cumpra o horário recentemente comunicado das 11h00 às 14h00 e das 16h00 às 20h45 (de segunda a sexta-feira) antes exigindo e impondo o cumprimento do regime de horário flexível.

Pretendo que o horário flexível respeite as seguintes horas: início às 09H30 até às 18H30, atendendo ao horário do estabelecimento escolar do meu filho menor de 5 anos de idade. (cfr. Declaração da Escola Básica de ...)

O presente requerimento de horário flexível é compatível com o turno, já existente na empresa, das 1dH00 às 14H00 e das 15H00 às 18H45 e adequa-se aos horários de funcionamento da do pré-escolar do meu filho que abra às 09H00 e encera no limite às 19H00.

Pretendo também que o horário flexível se mantenha até ao limite legal que a lei prevê.

Por fim, manifesto que mantenho a disponibilidade para chegar a um acordo de horário de trabalho que permita conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal ou familiar. Reitero que em alternativa, o horário das 15H45 às 20H45 e das 21H45 às 00H30 é viável porquanto não deixo o meu filho no prolongamento do pré-escolar e assim posso deixar o meu filho na casa dos meus pais em segurança.

Mais informo que o horário agora comunicado, com saída às 20H45, torna impossível recolher o meu filho menor com 5 anos de idade e que no posso deixa-lo à porta da escola sem acompanhamento das 19H00 às 21H00 pelo que terei, forçosamente, que sair pelas 18H45.

Junto: 2 documentos

(...)

1.3. Por carta datada de 15.11.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

“(...)

Assunto: Horário de trabalho da trabalhadora ..., com a categoria de ... 2/E / Horário flexível / ...

Exma. Senhora:

Acusamos a receção em 2022.10.28 da V/ carta datada de 26 de outubro, pela qual pretende que lhe seja determinado pela sua entidade patronal, ..., horário de trabalho flexível, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, com efeitos a partir do corrente mês de Novembro, alegando para tanto que é mãe de dois filhos menores, ..., nascida em 2009.05.26 (13 anos de idade), e ..., nascido em 2017.01.15(5 anos de idade).

Nestas circunstâncias, cabe-nos desde já informar V. Ex.ª que a sua pretensão de beneficiar do regime de horário flexível é extemporânea, já que o respetivo pedido deve ser formulado pelo menos com a antecedência de 30 dias, isto é, nunca poderia ter efeitos em data anterior a 28 de novembro próximo futuro - art.º 57º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Em paralelo, relembramos que o artigo 56º, n.º 1 do mesmo diploma legal, exclui a aplicação do regime de trabalho flexível a filhos maiores de 12 anos, a não ser que os mesmos sejam deficientes ou vítimas de doença crónica, logo – felizmente - se excluindo do seu âmbito a sua filha

De outro modo, relembramos que a fixação pela sua entidade patronal do seu atual horário de trabalho (11h00 às 14h00 e das 16h00 às 20h45, de segunda-feira a sexta-feira) verificou-se em 19 de outubro último, tendo entrado em vigor no dia 7 do corrente mês de novembro, decorreu designadamente no respeito no determinado no artigo 212º do Código do Trabalho, especialmente os seus números 1 e 2, tendo inclusivamente V. Exa sido ouvida previamente - neste sentido, V/ email de 2022.10.17.

Dito isto, e apesar de ser timbre desta empresa conciliar, tanto quanto possível, a atividade laboral dos seus trabalhadores com a salvaguarda da respetiva vida familiar, não podemos deixar de considerar carecida de fundamento válido a sua pretensão, pelas seguintes razões:

1º - Declara que o horário de trabalho vigente, acima indicado, é incompatível com a sua vida familiar;

2º - Diz que que o pretendido “horário de trabalho flexível”, tenha “início às 9H30 até às 18H30”, em ordem a se conciliar com o horário de funcionamento do estabelecimento de ensino pré-escolar frequentado pelo seu filho menor de 5 anos ... (abertura às 9H00 e encerramento às 19H00);

3º - Todavia, declara que, para si, é viável o horário das 15h45 às 20h45 e das 21h45 às 00h30, porquanto não deixo o meu filho no prolongamento do pré-escolar e assim posso deixar o meu filho na casa dos meus pais em segurança’

4º - Para, logo de seguida e contraditoriamente, afirmar que tem “forçosamente ‘de sair às 18h45...

Ora, se admite que o horário noturno é “viável” para si (15h45 às 20h45 e das 21h45 às 00h30), cuja hora de saída da primeira metade da jornada de trabalho coincide com a sua saída diária de serviço no horário vigente (11h00 às 14h00 e das 16h00 às 20h45), não se percebe como o seu horário de trabalho atual possa ser ‘inviável”, tanto mais, quando também não indica qualquer incompatibilidade com a sua vida familiar que afete o primeiro período da jornada de trabalho (11h00 às 14h00).

Em consequência e pelas expostas razões, a sua pretensão a beneficiar de horário flexível carece de mérito, pelo que sempre deveria merecer indeferimento.

Acresce, como é do vosso perfeito conhecimento enquanto ..., que a sua prestação laboral é executada em equipa com outros trabalhadores da empresa, designadamente de igual categoria, cuja operacionalidade depende de cada um cumprir no momento apropriado com as tarefas que lhe são atribuídas, sendo aquela incompatível com a indefinição das horas de entrada e saída ao serviço de cada um dos trabalhadores que a integram, sob pena de não se atingir a devida proficiência operacional da ... ou, pelo menos, deste desiderato depender da sobrecarga dos seus colegas de trabalho com as tarefas que caberia a si executar em tempo útil e próprio.

Em paralelo, lembra-se que o bom funcionamento das ..., onde sobreleva a de ... como uma das maiores do País em valor e volume de pescado transacionado, é essencial para o abastecimento alimentar do País, sendo que o respetivo horário de funcionamento não depende exclusivamente da ..., sua entidade patronal, mas, sim, da conjugação das vontades e interesses dos sectores ..., tudo visando a satisfação do interesse público e dos consumidores.

Pelas expostas razões, que se têm como imperiosas, não se acolhe a sua pretensão de lhe ser aplicado horário de trabalho flexível - art.º 57º, n.º 2 do Código do Trabalho.

Com os meus melhores cumprimentos, subscrevo-me atenciosamente.

(...)

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos moldes que se transcrevem:

“(...)

ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho/Resposta

Exmos. Senhores,

Eu, ..., face à resposta em que V. Exa. manifestam a intenção de recusar a atribuição do horário flexível, nos termos do n. 4 e 5, art.º 57 do CT, passo a responder:

- Em primeiro lugar reitero o pedido de horário flexível formulado a 26 de outubro de 2022.

- Como bem sabem, o pedido de horário flexível tem que ser apresentado com 30 dias de antecedência. Ora, o pedido foi apresentado no dia 28 de outubro para aplicar-se em novembro. Assim, a partir de 28 de novembro é devido o horário flexível. Recordo que este facto não é motivo válido para recusa do horário flexível.
- Como referem na Resposta eu tenho dois filhos menores, sendo que o pedido de horário flexível decorre do meu filho ... que apenas tem 5 anos de idade.
- Reitero que o meu filho menor de cinco anos de idade precisa de acompanhamento e o horário que estou a praticar das 11H00 às 14H00 e das 16H00 às 20H45 é incompatível com os horários de funcionamento da escola do meu filho (das 7.30 às 19.30h).
- Na verdade, não posso deixar o meu filho menor de 5 anos de idade à porta da Escola sozinho desde as 19H30 até às 21H00 (contando com o tempo da deslocação).
- Recordo que o horário flexível pedido é compatível com os turnos praticados na empresa. Na verdade, o turno das 10H00 às 14H00 e das 15H00 às 18H45 existe e adequa-se às necessidades do meu filho menor.
- Por outro lado, reitero que o horário que fazia anteriormente com início às 15H45 permitia ir buscar o meu filho menor antes do limite horário de encerramento do estabelecimento escolar e deixar a criança com os avós que não têm como ir buscar o meu filho à escola.
- Reitero que fui vítima de violência doméstica e estou numa casa de abrigo pelo que apenas eu posso ir buscar o meu filho menor ao estabelecimento escolar.
- A empresa ... não percebe porque é inviável o horário de trabalho,
- Tal facto não é fundamento válido para se opor ao mesmo, mas para que se perceba:
- O horário das 15H45 às 20H45 permite que eu percorra os 30 Km de percurso que tenho que fazer para ir buscar o meu filho e deixa-lo na casa de abrigo com os seus avós.
- O horário das 11H00 às 14h00 e das 16H00 às 20H45 não o permite porque ele teria que faltar a escola e o intervalo de almoço não é suficiente para a deslocação necessária e almoçar a tempo de retomar o trabalho às 16H00.
- Para além disso, tal solução implica mais uma deslocação entre casa e escola cujos custos não consigo suportar.
- Mais uma vez o motivo evocado não é um fundamento válido. É caso para dizer que quando não se quer qualquer desculpa serve.
- Por fim, importa destacar que a empresa ... em nenhum momento negam a existência do horário referido no pedido de horário flexível.
- Assim, é falso que existam problemas de “trabalho em equipa” ou uma “indefinição das horas de entrada e saída”.
- Pelo que, os motivos justificativos não fazem qualquer sentido nem são motivos suficientes e válidos para a recusa do horário flexível.

Insistindo V. exa. na recusa, este processo, terá que ser enviado para apreciação da CITE.

Assim sendo, reitero o pedido tendo em consideração as razões fundamentadas que o motivaram de modo acompanhar, assistir e apoiar o meu filho menor numa idade crucial de crescimento e que necessita da devida atenção familiar.

Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me

(...)"

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 dispondo 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 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.

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

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 caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 9h30 e as 18h30, para prestar assistência aos seus filhos, com 13 (treze) e 5 (cinco) anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário indicado seja para manter até ao limite máximo permitido.

Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa na existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

2.28. Ora, o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho

2.30. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.31. Sucede que, apesar de a trabalhadora referir que o horário solicitado das 9h30 às 18h30 é enquadrável num dos turnos existentes, afere-se da intenção de recusa, confirmado pela trabalhadora, seja no pedido inicial, seja na apreciação, o turno é entre as 10h00 e as 18h45. O que significa que o horário solicitado não é enquadrável no turno existente.

2.32. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica *“per si”*, a desregulação dos mesmos.

2.33. De sublinhar que apesar de a trabalhadora em sede de apreciação referir que o turno das 10h00 às 14h00 e das 15h00 às 18h45 existe e se adequa às necessidades do seu filho de 5 (cinco) anos de idade, não é esse o pedido inicial da trabalhadora, porquanto a mesma solicita a elaboração de um horário flexível entre as 9h30 e as 18h30.

2.34. Quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, traz elementos novos e determinantes à apreciação do pedido, sem solicitar uma revogação do pedido inicial – como é o caso – os mesmos não podem ser considerados, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar, conforme previsto o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.35. Em rigor, de acordo com o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador, nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a, deve remeter o processo para apreciação desta Comissão, inexistindo lugar a qualquer pronúncia sobre eventuais alegações realizadas pelo/a trabalhador/a.

2.36. Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível tendo em atenção os turnos existentes.

2.37. 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 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, 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.

3.3. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pela organização dos tempos de trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)