

PARECER N.º 405/CITE/2023

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 1609-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.03.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 28.02.2023 e rececionada em 03.03.2023, o trabalhador apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...

..., ... ao V. serviço atualmente a exercer funções no local de trabalho ... no horário das 08h00 às 16h00 de 2.ª feira a 6.ª feira, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade ate o seu filho menor atualmente com 7 anos atingir os 12 anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

A- Dos Factos

1- O trabalhador é solteiro e vive com a companheira e como filho menor de 7 anos ..., em economia de mesa e habitação ..., tal como resulta de atestado da junta de freguesia ..., o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1);

2- O filho do ora requerente, frequenta a Escola Básica/Jardim de Infância ... pertencente ao Agrupamento de Escolas ..., no horário das 09h00 às 15h30 de 2.ª feira a 6.ª feira, com exceção dos feriados, tal como resulta de documento que também se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 2);

3 - Acresce a esta situação, o facto de o menor ter como diagnóstico clínico ... beneficiando de sessões e duas vezes por semana de ..., assim como de sessões regulares de ... (vide doc. 3)

4 - Paralelamente faz tal menor frequenta ainda a ... onde realiza sessões de ... ao sábado no horário das 10h30, beneficiando ainda da possibilidade de mais uma sessão semanal a ser viabilizada a 4.ª feira as 16h00 ou a 6.ª feira as 16h30, tal como resulta de declaração que também se junta e se dá por integralmente reproduzida (doc. 4);

B - Conclusão

Perante tal argumentação, só nos resta concluir:

1 - O requerente apenas pode exercer funções de 2.ª feira a 6.ª feira no intervalo horário das 08h00 às 15h00 de 2.ª feira a 6.ª feira, com exceção dos feriados, desde que seja perto da sua residência, ou tenha meios de transportes públicos que lhe permitam cumprir com as suas obrigações familiares de ir buscar e levar o filho a escola e as terapias;

2 - Sendo certo que tal horário de trabalho, estará sempre condicionado ao facto do ora requerente ter de acompanhar o filho menor as terapias por este frequentadas, as quais se encontram descritas nos documentos que juntamos;

(...)"

1.3. Por carta datada de 21.03.2023, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, conforme se transcreve:

(...)"

ASSUNTO: Requerimento de horário de trabalho em regime de horário flexível

Exmo. Senhor

Acusamos a receção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente a qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:

a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a ... e a ..., publicado no BTE n.º ..., de 22 fevereiro de ..., aplicável a relação laboral, ... "E o trabalhador que presta serviços ...contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.

b) Já nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho (CT), entende-se trabalho por turnos "qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas" (sublinhado nosso).

c) Como é do seu conhecimento, a semelhança dos mais de 3200 funcionários da ..., não presta serviço em ... a empresa, antes sim nas ..., sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos ... a afetar a cada local.

d) Como tal, esta vedado a empresa alterar os horários de trabalho estipulados pelo próprio cliente.

e) Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do Cliente "...", a cumprir o horário de trabalho de segunda a sexta, excluindo feriados, das 08:00 as 16:00.

f) Tal horário foi-lhe atribuído em virtude de ter solicitado horário flexível, nos termos do artigo 56.º do CT.

g) Encontra-se, por isso, a laborar com um horário ajustado as suas necessidades pessoais.

h) Nos termos da Clausula 19.ª do CCT, o período normal de trabalho será de oito horas diárias e 40 semanais.

i) O pedido efetuado por V. Exa. contempla apenas um horário de trabalho de segunda a sexta, excluindo feriados, das 08:00 as 15:00.

j) Portanto, o pedido efetuado contempla apenas a prestação de trabalho durante 7 horas diárias, perfazendo, nas semanas que não haja feriados, 35 horas semanais.

k) Ora, tal horário não preenche a carga horária mínima prevista no CCT aplicável nem no contrato de trabalho celebrado entre as partes.

1) Assim, objetivamente, o horário de trabalho solicitado levaria a que não cumprisse a carga horária mínima legal, auferindo a mesma retribuição.

m) O que, objetivamente, redundaria numa situação totalmente a margem da lei.

n) Os artigos 56.º e ss. do CT não prevê o direito de trabalhar menos horas, muito menos fazer menos horas do que legalmente estipulado.

o) Assim, caso o requerente fosse fixado apenas neste posto, **não seria possível, objetivamente, que o mesmo cumprisse a média de quarenta horas semanais** conforme estipulado no CCT e no contrato de trabalho.

Sem prejuízo,

p) Nos termos do regime previsto no artigo 56.º do CT, o **trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.**

q) O trabalhador não pode no referido regime fixar o horário pretendido. Aliás, bem a este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, no âmbito do processo n.º 1080/14.7T8BRRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt:

"Dispõe o art. o 56.º do Código do Trabalho, que: (..) 1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva 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 par ambos.

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, 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.

4-O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

5-Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Vemos que, também aqui, a A. (empregadora) tem razão nas suas pretensões, uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido - depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II- situações laborais individuais", 3.ª edição, que:

Se o trabalhador pretender exercer esse direito, e ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º

4)

Não é o caso dos autos, uma vez que a R. (trabalhadora) pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.

Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A. (empregadora)" E, com efeito, o "horário flexível" que caberia ser fixado a A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57.º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212º do CT).

Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência. (...) " (negrito nosso)

r) Destarte, face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, uma vez que tal atribuição iria acarretar o incumprimento das disposições legais aplicáveis no que toca à duração e organização do tempo de trabalho, devidamente previstos na Clausula 19.º e seguintes do CCT aplicável.

s) Nos termos do disposto nas Clausulas 22.º e 24.º do CCT, a atividade da ... caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.

t) Acresce que as condições suprarreferidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.

u) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da ..., constituiu condição essencial para a sua contratação.

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento as disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.

(...)"

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

"(...)

Exmos. Senhores,

..., ... ao V. serviço atualmente a exercer funções no local de trabalho ... em Lisboa no horário das 08h00 as 16h00 de 2.ª feira a 6.ª feira, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do número 4 do artigo 57º do C6digo de Trabalho, apresentar a sua apreciação à vossa intenção de indeferimento

do pedido de horário de trabalho em regime de flexibilidade por si apresentado o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.º

Como ponto prévio cumpre apenas referir que os trabalhadores com responsabilidades familiares, ou seja, nomeadamente com filhos menores de 12 anos de idade ou doenças crónicas, têm direito a requerer um horário de trabalho em regime de flexibilidade, devendo apenas para o efeito cumprir com os requisitos legalmente impostos e que se encontram previstos no número 1 do artigo 56º do Código de Trabalho;

2.º

Requisitos que o ora respondente cumpriu porquanto demonstrou que vive em economia de mesa e habitação com a companheira e com o filho, menor de 12 anos;

3.º

Mais mencionou quais os horários em que o filho ficava na escola, bem como nas restantes atividades e terapias clínicas, que tem de frequentar semanalmente em virtude de sofrer de espectro de autismo;

4.º

O que o levou a concluir que tendo em conta os condicionalismos existentes apenas poderia exercer funções no intervalo horário das 8h00 as 15h00 de 2.ª feira a 6.ª feira com exceção dos feriados, desde que fosse perto da sua residência, ou tivesse meios de transporte públicos que lhe permitissem cumprir com as suas obrigações familiares de ir buscar e levar o filho a escola e demais atividades e terapias clínicas;

5.º

Pelo que em relação a esta questão, refere-se que foram cumpridos todos os requisitos legalmente exigíveis; Nestes termos, e demais de direito não nos resta se não concluir como no requerimento inicial.

(...)"

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 pelo/a trabalhador/a 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.

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

2.24. 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 lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h00 e as 15h00, de segunda-feira a sexta-feira, excetuando feriados, a fim de prestar assistência ao seu filho de 7 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora na intenção de recusa, alega exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço.

2.28. Ora, analisado o pedido do trabalhador, verifica-se que a amplitude horária apresentada (8h00/15h00) não permite ao trabalhador cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigado, porquanto tal horário lhe permite cumprir 7h00 de trabalho diário, em cinco dias por semana, o que equivale a 35h00 semanais, quando o trabalhador está obrigado a trabalhar 40 horas de trabalho

semanal, facto alegado pela entidade empregadora.

2.29. Assim, o pedido formulado pelo trabalhador consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 35h00, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que o trabalhador se encontra vinculado.

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

2.31. Face ao exposto, o trabalhador poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.

2.32. 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 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, cumprindo com o período normal de trabalho e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE ABRIL DE 2023