

PARECER N.º 430/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 1785-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 11.04.2023, por correio registado, foi remetido à CITE pela 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 de técnico ... a exercer funções no serviço de ...

1.2. Em 13.03.2023, por email, o trabalhador a apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(...)

Eu, (...), ... a exercer funções no Serviço de ... (...) que V.^a Ex.^a superiormente dirige, venho por este meio pedir que no meu horário a partir de Abril de 2023, não seja incluído o horário noturno (23h às 07h) pelo motivo de ter uma bebe e durante o período da noite necessitar de mais assistência.

E que a partir de Setembro de 2023 me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para puder acompanhar a minha filha menor de doze anos S. nascida a 09/12/2022

Horário Flexível

Das 07:00 horas às 15 horas (manhã),

Das 11h horas às 19:00 horas (tarde).

Cumprimentos

(...)”

1.3. Em 31.03.2023, por p.m.p., a entidade empregadora notificou o trabalhador da decisão proferida, constando na mesma que o trabalhador tomou conhecimento, cujo teor se transcreve:

“(...)

Acusamos a receção do pedido de horário flexível, rececionado a 20.03.2023, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Analisada a pretensão de V.Exa. - que pretende um horário fixo das 07h00 e as 15h00 ou das 11h00 às 19h00 a partir de setembro; e pretende ficar desonerado do turno das 23h00 às 7h00 a partir de abril, serve o presente para informar V.Exa. que será intenção da ..., indeferir o pedido, com os fundamentos seguintes:

Nos termos artigo 56.º do Código do Trabalho, no que ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares diz respeito, estabelece-se no n.º 2 que: "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" e no n.º 3 que "O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- i Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- ii 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;
- iii Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas".

Salvo sempre o devido respeito por opinião contrária, é questionável que o pretendido por V.Exa. configure um pedido de horário flexível, o que confere ao seu empregador a possibilidade de o recusar.

Neste sentido veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, proferido no âmbito do Processo n.º 3582/10.0T8LRS.L1-4, publicado em www.dgsi.pt, o qual não será despidendo transcrever para melhor compreensão:

"I.- O regime especial de horário flexível previsto no art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.

II.- Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, al. b., e 56/3, corpo, do CT).

III.- A indicação pelo trabalhador dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador do concreto horário de trabalho há de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.

IV.- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do

que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art. 213 e 56, n. 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.

V.- Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário/flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido".

Assim, o pedido de V.Exa. impede que a ..., tenha qualquer determinação sobre o seu horário, em violação do disposto no Código do Trabalho, o que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal da Relação ultrapassa a "razão de ser do direito".

Acresce que,

Considerando que o ... tem como horário de funcionamento das 6h30 às 20h30, e que o ... funciona 24 horas por dia, significa que, com o horário de trabalho requerido a abertura e encerramento dos serviços não ficariam assegurados.

Mais se dirá que,

O regime de jornada continua, que decorre do contrato coletivo de trabalho, não se coaduna com as exigências que decorrem do Código de Trabalho porquanto, tal decorre do artigo 56.º n.º 4 deste diploma legal "o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho (...)". Ora, de acordo com o requerido, V.Ex.ª pretende que lhe seja deferido um horário de trabalho, em regime contínuo, de 8h00/dia, o que, salvo melhor opinião, viola a legislação laboral em vigor, a qual é imperativa nesta matéria.

E mais,

O pedido de V.Ex.ª viola o artigo 57.º do Código de Trabalho porquanto:

- a) Não indica o prazo previsto;
- b) Não declara que a menor vive em comunhão de mesa e habitação.

Por tudo quanto se disse, é intenção da ... indeferir o pedido de V.Ex.ª.

(...)

1.4. Em 05.04.2023, o trabalhador, apresenta apreciação à intenção de recusa, rececionada a 06.04.2023, como se transcreve:

"(...)

Eu..., casado, titular do cartão de cidadão (...) residente (...) ..., trabalhador com o n.º mecanográfico (...), com a categoria profissional de ..., a exercer atualmente funções no serviço de ... no H. que V. Ex.ªs superiormente dirigem, venho pela presente acusar a receção e responder à missiva datada de 31 de março do corrente ano, na qual manifestam a intenção de indeferir o meu pedido de colocação em horário flexível.

Em razão de tal intenção de indeferimento manifestada por V. Ex.^{as}, serve a presente para complementar e fundamentar o pedido anteriormente efetuado, o que faço nos seguintes termos:

1. Antes de mais, é consabido que mantenho vínculo laboral com a vossa entidade desde 31 de janeiro do ano 2000.

2. Nestes mais de 23 anos de serviço, tenho pautado a minha conduta profissional pelo estrito cumprimento dos meus deveres e obrigações legais, designadamente as elencadas no artigo 128.º do Código do Trabalho, a saber:

a. «Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b. Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

Realizar o trabalho com zelo e diligência;

c. Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

d. Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

e. Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

d. Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

e. Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

f. Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

g. Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.»

3. Venho por este meio reiterar o pedido de organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade para conciliação entre a minha profissão e a vida familiar e pessoal, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (cfr. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro),

4. apresentando os seguintes fundamentos e condições:

i conforme já havia mencionado e é sobejamente do vosso conhecimento até porque a minha mulher (A.) também é trabalhadora da vossa entidade, exercendo funções de ... - a 9 de dezembro do ano passado nasceu a nossa filha, de seu nome S.;

ii naturalmente, necessita esta do acompanhamento, apoio e assistência parental a prestar, em condições equiparadas, por ambos os progenitores, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação - cfr. comprovativo em anexo;

iii o respaldo familiar de que disponho cinge-se à minha mulher, cujos afazeres profissionais são igualmente senão até mais exigentes do que os meus, pelo que não pode arcar sozinha

com os encargos familiares e pessoais, necessitando e muito do apoio do marido nesta importante fase do desenvolvimento e crescimento da nossa filha;

iv destarte, não possuímos qualquer retaguarda familiar adicional.

5. Em face das razões acima expostas, venho reiterar o meu pedido de concessão do regime de horário flexível em termos que me permitam conciliar o meu labor com a prestação de cuidados à minha bebé, a qual, por ser ainda e muito tenra idade, necessita de um particular apoio e assistência no período noturno.

6. Neste sentido, solicito, pois, a não inclusão no horário noturno (i.e., das 20 às 7 horas) - cfr. cláusula 48.^a do Contrato Coletivo para a ...,

7. no qual, lamentável e curiosamente, tenho sido colocado com particular incidência nos últimos tempos e que, como é de fácil compreensão, tanto transtorno pessoal, profissional e familiar me causa.

8. Note-se que a dispensa de prestação de trabalho no período noturno é uma das modalidades de proteção na parentalidade previstas no acima referido instrumento negocial — cfr. cláusula 6.^a, n.º 1, alínea r).

9. E a realização do labor em horário flexível também - cfr. alínea o) do mesmo preceito.

10. Em face do que acima se disse, venho então propor que a minha prestação de trabalho seja enquadrada dentro da seguinte janela temporal: início não antes das 8H00 e término não após as 20H00, de segunda a sexta-feira, com intervalo para almoço nos termos legais e regulamentares, de modo a não ultrapassar as 6 horas consecutivas de trabalho, conforme preocupação manifestada por V. Ex.^{as} na vossa missiva que muito agradeço.

11. Caso não seja possível estabelecer um concreto horário dentro do intervalo acima indicado, manifesto a minha disponibilidade para transferência para outro serviço onde tal seja possível, nomeadamente a receção.

12. Note-se que o meu pedido encontra acolhimento total na cláusula 33.^a do Contrato Coletivo para a ...

13. Seguro estou, portanto, de que este meu requerimento merece e terá acolhimento por parte de V. Ex.^{as} porquanto a plataforma apresentada permite a conciliação com os turnos e horários praticados no local de trabalho e confere também a V. Ex.^{as} um amplo grau de determinação do meu concreto horário de trabalho.

14. Com efeito, ao contrário do referido por V. Ex.^{as} na vossa missiva, posição que mesmo não concordando respeito, a minha proposta em nada impossibilita a abertura e encerramento dos serviços, até porque não sou o único trabalhador incumbido de tais tarefas.

15. Também não se pretende privar a entidade empregadora de, legitimamente, determinar o meu horário de trabalho, pelo que estou aberto a analisar outras hipóteses que V. Ex.^{as} me queiram e possam propor, de modo a adequar, tanto quanto possível, as minhas legítimas preocupações e necessidades e as naturais e igualmente legítimas expectativas e exigências da entidade empregadora.

16. Requeiro assim a organização do meu horário laboral nos termos acima propostos, perfazendo assim o horário contratualizado de 40 (quarenta) horas semanais.

17. Considerando que a não indicação de prazo foi uma das duas razões pelas quais V. Ex. ^{as} pretendem indeferir o meu pedido por alegada violação do disposto no artigo 57.^o da lei laboral, venho informar que o prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 3 anos de idade da menor, ou seja, até à entrada para o ensino pré-escolar, e apenas enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam, sendo que por minha honra declaro que comunicarei prontamente à entidade patronal a alteração dos mesmos, de acordo com o previsto na legislação aplicável.

18. Creio ser francamente razoável, equitativo e proporcional este meu pedido de atribuição de um horário, dentro dos limites acima referidos, que de harmonia com o disposto no artigo 56.^o n.º 3 do Código de Trabalho, seja elaborado pela entidade empregadora, que me permitam conciliar a minha vida profissional com a parentalidade.

19. Assim sendo, solicito nos termos e condições expressas, a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade atendendo ao que dispõem conjugadamente as normas contidas no n.º 3 do artigo 127.^o e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.^o, ambos do Código do Trabalho.

20. Não sendo demais referir que este meu pedido tem igualmente respaldo junto da Constituição da República Portuguesa, a qual, na alínea b) do n.º 1 do seu artigo 59.^o, estabelece como direito fundamental dos trabalhadores o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de molde a poderem apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente às necessidades dos seus filhos.

Sem outro assunto, e aguardando a prezada resposta de V. Ex. ^{as}, subscrevo-me atentamente,
(...)"

1.5. O Trabalhador, em sede de apreciação, instruiu o seu pedido com os seguintes elementos:

- Comprovativo - Doc. da Autoridade Tributária, para prova da residência da menor na mesma morada que o trabalhador, seu pai.
- Comprovativo- Doc. da sua residência

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.

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, pela 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

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.

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.

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 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.27. Para o efeito, o trabalhador, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a partir de setembro de 2023, indicando no horário das 07:00 horas às 15 horas (manhã) e das 11h horas às 19:00 horas (tarde), de modo que possa acompanhar a sua filha menor de 12 anos, nascida a 09-12-2022 e ainda que o seu horário a partir de Abril de 2023, não incluía o horário noturno (23h às 07h) por a criança ainda ser uma bebe e durante o período da noite necessitar de mais assistência.

2.28. Ressalva-se, desde já, que a dispensa de prestação de trabalho noturno no período noturno, previsto no artigo 60.º do Código de Trabalho ao abrigo dos Direitos da Parentalidade, para o qual se remete, se destina à trabalhadora mãe grávida, puérpera ou lactante e por extravasar as competências desta comissão, em sede de pedido de parecer prévio ao pedido de horário flexível, não irá ser abordada.

2.29. Sem embargo do exposto, cumpre, antes de mais, verificar se o pedido do trabalhador cumpre todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pelo trabalhador tem de conter todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, ser pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que o/a menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Ou seja, como já supra descrito no ponto 2.21, essa indicação deve respeitar o seu período normal de trabalho diário bem como a amplitude indicada deve ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.30. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, em conformidade com já enunciado no presente parecer.

2.31. Ainda, da análise do processo, resulta que a entidade empregadora, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, (in)cumpriu o prazo previsto no n.º 5, desta norma, por não submeter o processo para apreciação por esta comissão, nos cinco dias subsequentes, ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador.

2.32. Ora vejamos, a intenção de recusa foi notificada ao trabalhador, em mão, no dia 31.03.2023 e, assim sendo, o prazo para apreciação pelo trabalhador terminava a 05.04.2023 e nos cinco dias subsequentes, até 10.04.2023, o empregador deveria ter enviado o processo para apreciação por esta comissão. Contudo, o processo só foi expedido, por correio registada, a 11.04.2023, às 16h22m (registo dos CTT ...), o que consubstanciaria uma aceitação do pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

2.33. Contudo, o pedido do trabalhador não cumpre com todos os pressupostos exigidos no artigo 57.º do Código de Trabalho, que apesar de se poder considerar suprida, a sua falta, em sede de apreciação (procedendo à indicação do prazo previsto: limite os 3 anos de idade da menor, ou seja, até à entrada para o ensino pré-escolar, e apenas enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam bem como tendo declarado que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação), **ainda assim, por o trabalhador na apreciação apresentada, não se cingir a apreciar os fundamentos invocados na intenção de recusa e/ou aperfeiçoar o seu pedido e,** para além de reiterar, complementar o seu pedido, **apresentando um novo pedido,** (in)cumprimento com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, **ao propor um horário flexível com amplitude diferente e solicitando a sua execução de 2.ª a 6.ª feira,** ou seja, requer que tenha início não antes das 8h00 e término não após as 20h00, de segunda a sexta, com intervalo para almoço nos termos legais e regulamentos, por confronto com seu pedido inicial no qual requer a atribuição do horário flexível das 07:00 horas às 15 horas (manhã) e das 11h horas às 19:00 horas (tarde).

2.34. Neste sentido, em sede de apreciação à intenção de recusa, o trabalhador ao alterar o seu pedido de atribuição de um horário flexível, indicando uma amplitude diferente e solicitando a sua execução de 2.ª a 6.ª feira, **consubstancia um novo pedido ao qual a entidade empregadora não poderá pronunciar-se, em (in)cumprimento o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho,** uma vez que no procedimento legal, não se encontra previsto a faculdade de a entidade empregadora se pronunciar sobre a apreciação apresentada pelo trabalhador, outroassim, se encontra previsto que a entidade empregadora tem o dever de remeter o processo a esta comissão para análise e emissão do parecer prévio.

2.35. Acontece que 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.

2.36. 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.

2.37. Face ao exposto, **o trabalhador poderá, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.**

2.38. Pelo exposto, fica prejudicada a análise dos fundamentos invocados na intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

2.39. 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 presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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/á trabalhador/na 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. O trabalhador, 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE MAIO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.