

PARECER N.º 678/CITE/2023

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.

Processo n.º 3070-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 27.06.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de assistente ..., na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 25.05.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“(...)

..., empregada de balcão (...), contribuinte fiscal n.º ..., funcionária n.º ..., a exercer funções na ..., loja sita no ..., em ..., parte integrante da empresa que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos.

Tanto a Constituição da Republica Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT], sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

Com efeito, a ora requerente é mãe de um menino de cinco anos de idade, do qual tem a guarda e que com ela e residente.

Pese embora tenha conhecimento dos direitos que lhe assistem, nunca conseguiu obter a atribuição do regime de horário flexível, embora já o tenha requerido, não tendo, até agora, recorrido a via judicial.

Efetivamente, até aos três anos de idade do menor, a ora requerente sempre se dispôs a fazer qualquer horário que lhe fosse apresentado, incluindo noites e fins-de-semana.

Isto, porque, até então, mesmo separada do progenitor, este conseguia dar-lhe a assistência, nos períodos em que a ora requerente estava a trabalhar, o que deixou de acontecer, quando mudou de cidade.

Após este período, estando o filho menor a frequentar um jardim de infância e a ora requerente, à data, estar a trabalhar em regime de full-time, viu-se obrigada a requerer a atribuição de horário flexível.

Deste modo, foi pela ora trabalhadora e V. Exa. acordado, ainda que informalmente, uma vez que nada foi reduzido a escrito, uma alteração para o regime de part-time de 30 horas, com o compromisso de a primeira aceitar trabalhar ao fim de semana, mas, durante a semana, fazer apenas trabalho diurno.

Para tal, quando necessário, a trabalhadora contratou uma ama, com quem o filho menor permanecia em horários em que a mesma estaria a trabalhar aos fins-de-semana.

Contudo, deu-se a situação cumulativa do pai do menor, filho da ora requerente, ter que emigrar, conforme comprovativo que se anexa, o menor frequentar uma instituição de ensino pré-escolar e a ama do mesmo ter falecido.

Por outro lado, quer o pai do menor, quer a ora requerente, não são naturais de ..., não tendo nenhum familiar que possa ficar responsável pelo menor.

Deste modo, sem qualquer apoio familiar próximo, a requerente vê-se obrigada a reiterar a presente exposição/requerimento, na medida em que não lhe resta outra opção. É de realçar que, nos primeiros três anos de vida do seu filho, mesmo em sacrifício da vida familiar, a requerente sempre se mostrou disponível para cumprir qualquer horário, inclusive, fazendo muitas noites.

É pontual e disponível para qualquer esforço que lhe seja pedido pela entidade patronal.

Acréscce que a ora requerente e a funcionária mais antiga da loja do ... e, até em período da pandemia, mostrou-se abnegada em função de todos os pedidos que lhe foram apresentados.

Tem, também, conhecimento de colegas de trabalho que exercem em regime de trabalhador-estudante.

Pelo que, sendo a única trabalhadora com filhos, no seu local de trabalho, não vê qualquer impedimento a que outros colegas trabalhem em horário que a mesma não possa cumprir, tal como já é flexibilizado para quem é trabalhador-estudante.

Sendo certo que tem presente as necessidades da empresa, a ora requerente predispõe-se a passar de part-time para full time, cumprindo um horário semanal de 40horas, de segunda a sexta-feira, desde a abertura da loja até, no máximo, as 19horas.

Ora, se tal não lhe for permitido, mantém o pedido para cumprimento do seu horário de trabalho em regime de part-time, de 30 horas, que já tem, de segunda a sexta-feira, desde a abertura da loja até, no máximo, às 19horas. Este horário deverá ser-lhe atribuído no início do mês de setembro de 2023, na medida em que o filho menor irá frequentar o 1.º ano da escolaridade obrigatória, a partir dessa data.

Logo, uma altura de grande exigência e necessidade de assistência ao menor, sendo que têm que ter horários mais rígidos de estudo e descanso.

Por conseguinte, a ora requerente, sendo mãe solteira, sem qualquer assistência de terceiros, terá que conciliar a vida laboral com a familiar, sendo os fins-de-semana essenciais para o efeito.

Reitera-se que, este pedido é feito em consonância com o disposto na lei, na medida em que a trabalhadora não é insubstituível, sendo apenas uma questão de ajustar o horário com os demais colegas, uma vez que todos exercem funções semelhantes.

O presente pedido não aconteceria, se não fosse estritamente necessário, na medida em que a trabalhadora até ganhava mais a trabalhar as noites e fins-de-semana.

Ademais, sendo a única trabalhadora que é mãe, no seu local de trabalho, não haverá outro trabalhador que recorra ao mesmo pedido.

Sendo certo que é, também, a trabalhadora com maior antiguidade, a ora requerente não percebe porque pode ser dado o estatuto de trabalhador estudante a quem entrou depois de si e não lhe poderá ser atribuído o horário flexível, a coberto de tudo o quanto expos.

Por ter consciência das necessidades da empresa, solicita uma reunião para possa expor as suas motivações e definir, junto com a empresa, o horário flexível solicitado, nos termos já definidos pelo Acórdão n.º 3425/19.4T8VLG.Pl.S2, do Supremo Tribunal de Justiça.

Declara, ainda, que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente e a sua guarda, conforme comprovativo que se anexa.

(...)

1.3. Por carta datada de 14.06.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

(...)

ASSUNTO - Resposta a V. carta I Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exma. Senhora,

Os nossos cumprimentos.

Acusamos a receção da carta que nos remeteu, a qual mereceu a N/ melhor atenção.

Relativamente à mesma, cumpre-nos referir como se segue:

- 1. V. Exa. formula o pedido de horário flexível que subsume ao facto de ser mãe de um menino com 5 anos de idade que surgiu a circunstância do pai do menor ter emigrado.*
- 2. Ora, salvo o devido respeito por opinião diversa e pese embora não seja n/ intenção colocar em causa os motivos que eventualmente existam para a formulação do presente pedido, V. Exa. não demonstra, com o pedido formulado, a impossibilidade do menor ficar a cargo de uma terceira pessoa familiar ou creche enquanto V. Exa. se encontra a trabalhar.*
- 3. Por outro lado, V. Exa. também não indica o prazo previsto em que pretende a atribuição do horário flexível, conforme exige o n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho.*
- 4. Ademais, V. Exa. tão pouco especifica que horário pretende realizar na loja, sendo confuso perceber o que realmente pretende.*
- 5. Como sabe, no seguimento do que solicitou à empresa, de segunda a sexta-feira já se encontra a praticar apenas o horário da manhã (que nunca termina após as 19h).*
- 6. Como igualmente bem sabe, esta n/ cedência já foi no seguimento do seu pedido anterior de horário flexível, atendendo as necessidades de tomar conta do seu filho, não sendo por isso verdade que a empresa não tenha já feito todos os esforços para conciliar as necessidades da mesma com as vontades de V. Exa.*
- 7. Como é do conhecimento de V. Exa., a loja onde trabalha, situando-se no centro comercial ..., encontra-se aberta ao público de segunda-feira a domingo, no horário compreendido entre as 10h00 e as 23h00, motivo pelo qual, sem colaboradores para desempenhar o horário desenvolvido pela loja, seria impossível que a mesma se mantivesse em funcionamento.*

8. O horário de trabalho que se encontra a desempenhar atualmente já lhe foi aplicado no seguimento do seu pedido e já foi uma cedência da empresa tendo em consideração as circunstâncias alegadas na sua comunicação.

9. V. Exa. tem conhecimento que o trabalho que desempenha exige e sempre exigiu a disponibilidade dos trabalhadores variados em função do horário da loja.

10. A empresa não lhe consegue atribuir maior flexibilidade de horário do que aquele que já goza- aliás, nem sequer se percebe o que realmente agora pretende, repete-se - porque existem exigências imperiosas atinentes ao funcionamento da empresa e da loja onde trabalha que nos impedem de aceder ao pedido que formula.

11. Por outro lado, pese embora todos saibamos da dificuldade de muitas famílias gerirem as suas vidas pessoais e as responsabilidades familiares face ao trabalho que desempenham, caso todos os colaboradores solicitassem o mesmo que V. Exa. ficaríamos sem trabalhadores que cumprissem as horas noturnas.

12. Face ao exposto e uma vez que necessitamos que continue a exercer as funções que desempenha nos horários de trabalho que vem desempenhando até ao presente, sendo os horários organizados e repartidos por todos os colaboradores da loja de forma igualitária e no sentido de todos gozarem dos períodos de descanso de direito por Lei, não podendo a empresa substituí-la por outro colaborador, somos forçados a recusar o V. pedido. (...)"

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

"(...)

Assunto: Apreciação a V. resposta a carta pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

..., empregada de balcão (têxtil), contribuinte fiscal n.º ..., funcionaria n.º ..., a exercer funções na ..., loja sita no ..., em ..., parte integrante da empresa que Vª Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho vem responder ao vosso ofício, rececionado no dia de hoje, no qual V. Exas. manifestam intenção de recusar o meu pedido de horário flexível.

Em primeiro lugar, cumpre-me lamentar a vossa resposta, na medida em que se limitam a fazer um copy paste da resposta dada ao meu pedido anterior, quase de forma integral, sem terem o cuidado e o respeito de analisar o meu requerimento.

Com efeito, este é o terceiro pedido de alteração do meu horário, para um horário flexível.

No primeiro, ainda no ano de 2020, o meu horário foi alterado porque chegamos a um acordo e não porque houve uma cedência da vossa parte, como fazem questão de frisar.

Ademais, tive que voltar a trabalhar em tempo parcial, para que pudesse fazer menos noites ...

Por outro lado, quanto ao segundo pedido, V. Exa. recusaram, salientando que o mesmo não estava completo e devidamente justificado.

Todavia, quanto ao terceiro pedido, o qual está agora em causa, eu cumpro o que está na lei, quanto aos requisitos obrigatórios e que devem constar no referido requerimento.

Contudo, V. Exas. não se dignam a ter o mesmo em conta, uma vez que se limitam a fazer uma cópia integral da resposta ao requerimento anterior.

Deste modo, na medida em que não há qualquer abertura da V. Exas. para a analisar a minha pretensão, devidamente fundamentada, informo que recorrerei a via judicial, caso seja necessário.

Sou a única mãe no meu local de trabalho e entendo que não estão a ser respeitados os meus direitos, legalmente estatuídos.

Por ora, solicito que V. Exas. deem cumprimento ao estipulado no artigo 57.º n.º 5 do Código do Trabalho, na medida que, em relação aos dois pedidos anteriores, não me consta que o terão feito e, assim, estará em causa uma eventual contraordenação grave, bem como uma aceitação do meu pedido, nos termos do n.º 8 alínea c) do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.

No mais, mantenho tudo o quanto expliquei, na minha carta datada de 25 de maio de 2023, a qual junto, em anexo, com os devidos sublinhados, para melhor entendimento de V. Exas. e reitero o que nela solicitei, não concordando com a vossa recusa e o vosso fundamento para a mesma.

(...)

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)].

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

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado um horário flexível até às 19h00, de 2.ª feira a 6.ª feira, para acompanhamento do seu filho com 5 (cinco) anos de idade.

A requerente declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com a menor.

2.28. Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora, verifica-se que o pedido formulado é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que menciona apenas a baliza horária de saída, não concretizando a partir de que horas pretende exercer as suas funções.

2.29. Determina o art.º 56º, n.º2, do Código do Trabalho, que se entende 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. Assim, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo não indica o limite diário, desconhecendo-se, por conseguinte, qual o horário de trabalho que pretende por ser aquele que melhor permite a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares.

2.30. Assim, face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos

legais e formais dos artigos 56º e 57º do CT.

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

2.32. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

2.33. 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. A trabalhadora, caso assim o pretenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

3.3. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral

do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA
DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES –
INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**