

PARECER N.º 734/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 nº CITE-FH/3293/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **07 de julho de 2023**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **07 de junho de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e demais normas aplicáveis, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível “(...) para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, (...), de dez (10) anos, e até que esta perfaça os 12 anos de idade, com o seguinte horário de trabalho, a iniciar 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, a prestar em dias úteis, de segunda a sexta-feira: entrada às 8:00 horas (manhã) e saída às 17:00 horas (tarde), com período para intervalo de descanso diário: das 13:00 às 14:00 horas, mas que poderá ser variável de acordo com as necessidades de serviço.”

1.3. A trabalhadora não juntou documentos.

1.4. A entidade empregadora, por carta registada enviada em **27 de junho de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, nos termos que transcrevemos:

“(…) cumpre salientar que, aquando da celebração do contrato de trabalho com V. Excia., em 22-04-2022, a Empregadora teve em consideração o cumprimento dos deveres que sobre si impendem, designadamente teve em conta a fixação dos horários de trabalho de molde a poder conciliar os interesses de V. Excia., bem como dos demais trabalhadores da Empresa, das suas vidas pessoais e familiares com a necessidade de organização dos serviços da Empregadora.

Assim é que, na altura da celebração do contrato de trabalho com V. Excia., há apenas um ano e dois meses a esta parte, a Empregadora reuniu com V. Excia. de molde a explicitar-lhe qual o objecto social da Empresa, as necessidades que pretendia assegurar com a contratação, o horário de trabalho que era necessário praticar e a categoria profissional a contratar, a de ajudante de lar.

Como já era, aliás, do conhecimento de V. Excia., o objecto social da Empregadora é a actividade de “lar de apoio a pessoas idosas e pessoas portadoras de deficiência, incapazes de cuidar de si e/ou que não desejam estar sós; conjuntamente, desenvolve a actividade de lar residencial com acolhimento familiar e similar; os serviços incluem alojamento, refeitório, higiene e assistência diária”, (cfr. objecto social da empregadora na certidão permanente com o cod. 2812-7708-2612).

Como é sabido, os serviços prestados pela Empregadora aos utentes são-no durante 24 horas por dia. Para tal, necessita a Empregadora, obrigatoriamente, de ter ao seu serviço trabalhadores com a prática horária em regime de turnos, como é o caso de V. Excia, prática esta que já era do seu conhecimento na data da contratação, horário que foi por V. Excia. aceite, sem qualquer objecção nem manifestação de qualquer dificuldade.

Na data da contratação, V. Excia. tinha a situação pessoal e familiar que hoje tem, era viúva e mãe de uma filha menor de 9 anos de idade e, não obstante as razões que agora invoca na carta a que se responde, - circunstâncias de vida que já tinha, repete-se, em Abril de 2022 e que nenhuma alteração sofreram até hoje -, comunicou-nos estar disponível para a organização horária em regime de turnos semanais rotativos (manhã/tarde/noite, das 07:00h às 16:00h; das 16:00h às 00:00h e das 00:00h às 08:00h, os dois primeiros com intervalo de uma hora para almoço/descanso), pois era precisamente esta a necessidade da Empregadora, que V. Excia. aceitou e manifestou ter total disponibilidade para tal, sendo essa organização horária a condição da contratação, por si aceite.

Tendo em conta o tipo de serviços de alojamento e lar que a Empregadora presta, ininterruptos, tais serviços exigem a presença constante de ajudantes de lar nos períodos horários indicados, não dispondo a Empresa de outros recursos humanos para poder assegurar o horário flexível requerido. É, também, impossível à Empresa proceder a novas contratações porque, além da difícil situação económica vivenciada pela Empregadora, ficariam tais novos contratados esvaziados de funções noutros horários, o que se traduziria num prejuízo económico significativo e inoportável para a Empregadora.

Assim, é intenção da Empregadora, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT, recusar o pedido de horário flexível por V. Excia. formulado, tendo em conta exigências imperiosas de funcionamento da Empresa, que impedem essa alteração horária, sob pena de o Empregador ficar sem trabalhadores disponíveis para prestar assistência aos utentes no período nocturno, obrigando a que os utentes do lar fiquem votados ao abandono e carecidos do apoio de que necessitam, colocando em risco a sua saúde, integridade física e, no limite, a sua própria vida, situação que não se pode verificar sob pena de falha grave imputada ao Empregador e seus legais representantes.

Concretamente, a prática do horário flexível requerido não é viável porque ficariam seriamente comprometidas as necessidades da Empregadora; a título

de exemplo, tornar-se-ia impossível assegurar o levantamento dos idosos de forma segura e sã; os idosos acordam muito cedo, e o funcionamento do lar inicia serviços de levantamento dos mesmos pelas 06:00h, sendo necessário acompanhar os idosos ao sair da cama, para o banho, a vestir-se e para os pequenos-almoços, sendo necessária e imprescindível a presença de V. Excia. porque inexistem outros funcionários nos recursos humanos da Empregadora que possam ser deslocados para tais funções, sob pena de comprometer outras funções e outros serviços, noutros horários.

Por outro lado, como acima referido, a Empregadora não pode admitir novos funcionários para organizar um turno apenas nocturno, porque, por um lado, tal não se justifica tendo em conta o número de trabalhadores existente na Empregadora e, por outro lado, a Empresa atravessa um período de dificuldades económicas que não lhe possibilita tal contratação; trata-se de uma situação económica difícil vivenciada pela Empregadora, adveniente da conjuntura económica mundial de escalada abrupta de preços aos consumidores, aumento do preço das matérias-primas e dos produtos finais e aumento exponencial dos juros bancários, o que tudo se traduziu em dificuldades de gestão na contabilidade da Empregadora, como resulta do balancete da mesma, disponível para consulta. Além do já exposto, a contratação de novos trabalhadores para permitir o deferimento de horário flexível da Requerente colocaria em risco a viabilidade e solvabilidade económica da Empregadora e poderia, também, colocar em risco de despejo e sem apoio os utentes que estão alojados no lar, que são no número de 52 idosos (cfr. listagem de alojados no lar).

A somar às razões acima elencadas, que justificam a intensão de recusa do requerimento de horário flexível por V. Excia. formulado, soma-se o facto de, recentemente, em virtude de circunstâncias surgidas supervenientemente, a Empregadora ter-se visto na necessidade de conceder horário flexível a outra trabalhadora, em circunstâncias diferentes das de V. Excia. (cfr. anexo deferimento de horário flexível), pelo que, a concessão de um novo horário flexível a V. Excia. deixaria a empregadora impossibilitada de trabalhar e de prestar os serviços contratados aos utentes do lar, o que obrigaria ao encerramento dos serviços e ao despejo dos utentes. Esta é, pois, uma situação insustentável, de que V. Excia. É conhecedora, e já o era no momento da contratação, tendo V. Excia, em Abril de 2020, aceite todas estas circunstâncias, designadamente, aceitou trabalhar em regime de turnos rotativos e aos fins-de-semana, aceitando tais circunstâncias de bom grado e sem qualquer obstáculo familiar, como o que agora invoca, sendo que as suas circunstâncias e compromissos familiares à data da celebração do contrato, em Abril de 2022, são as mesmas de hoje.

Ademais, a atribuição deste regime horário, além de conflituante com os interesses e as exigências imperiosas de funcionamento da Empregadora, acima enunciadas, traduzir-se-ia, ainda, num tratamento desigual face a outros trabalhadores em circunstâncias semelhantes, tal qual tem sido entendido pela jurisprudência dos Tribunais portugueses (cfr., entre outros Acórdão da Relação de Lisboa, de 29-01-2020, disponível em www.dgsi.pt).

Assim, cabendo ao Empregador a definição do horário de trabalho em função das necessidades de funcionamento e face às exigências imperiosas

respectivas, é intenção do Empregadora recusar o pedido de horário flexível por V. Excia. formulado. (...)"

1.5. A entidade empregadora juntou à intenção de recusa, e por referência aos factos nela alegados, o deferimento do pedido de horário flexível solicitado por outra trabalhadora e a listagem de utentes do estabelecimento.

1.6. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **30 de junho de 2023**, manifestando, no essencial, a sua oposição à resposta da empregadora, e reiterando a necessidade do pedido cuja reapreciação solicita.

1.7. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprir analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)".

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em

harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. 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 exequível 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em

regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor com dez (10) anos, e até que esta perfaça os 12 anos de idade, propondo elaboração de horário de trabalho, a iniciar 30 (trinta) dias após a receção do pedido, de segunda a sexta-feira com entrada às 8:00 horas (manhã) e saída às 17:00 horas (tarde), com período para intervalo de descanso diário entre 13:00 às 14:00 horas.

2.36. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não preenche os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do CT, designadamente porque a trabalhadora não declara, nem tão pouco comprova com base em documento que permita fazer tal inferência, que vive com a filha em comunhão de mesa e habitação.

2.37. Com efeito, no que respeita ao pedido de horário flexível para trabalhador/a com responsabilidades familiares, o legislador circunscreve os requisitos formais do pedido aos números 1, alíneas a) e b) i) do artigo 57º, referindo que “[o] trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...).”

2.38. A omissão desta declaração ou de documento a partir do qual se possa inferir a comunhão de mesa e habitação, constitui uma irregularidade formal do pedido que obsta à sua apreciação por esta Comissão, sem prejuízo de a trabalhadora, querendo e a todo o tempo, poder formular novo pedido que preencha todos os requisitos legais da sua admissibilidade.

2.39. Fica assim igualmente prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.40. Sem embargo sublinhe-se que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.41. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

2.42. E mais note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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 ..., **podendo, no entanto, a trabalhadora, a todo o tempo, apresentar novo pedido que cumpra os requisitos legais da sua admissibilidade.**

3.2. A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE AGOSTO 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**