

PARECER N.º 844/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 3964-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 14.08.2023, 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 desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta rececionada na entidade empregadora em 19.07.2023, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

..., trabalhadora com a categoria profissional de ..., a exercer funções na Vossa Empresa, vem solicitar a Vossas Excelências que me seja concedido um regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento à requerida flexibilidade de horário, nos seguintes termos:

De Segunda a sexta-feira (dias Úteis) com o seguinte horário:

- *Das 08:30 horas às 12:30 horas (manhã);*
- *Das 13:30 horas às 17:30 horas (tarde).*

Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:30 horas.

Pretendo que o presente regime de horário flexível seja concedido a partir de 23 de agosto do corrente ano.

O presente pedido é motivado pelo facto de ter, à minha guarda um filho que faz, a 22 de agosto, 1 ano.

A acrescer a isso, o meu companheiro, também vosso trabalhador, já se encontra a trabalhar em turnos rotativos semanais.

Assim, é completamente incomportável criar e desenvolver rotinas com o nosso filho, estando ambos os progenitores a trabalhar em turnos rotativos semanais, até porque há trocas de turno coincidentes.

A acrescer a tal facto, não dispomos de uma rede de apoio que nos permita colmatar estas falhas dos horários rotativos.

Por todo o exposto, e atendendo aos superiores interesses e necessidades do meu filho, vejo-me obrigada a fazer tal pedido de regime de horário flexível.

Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a aqui requerente, conforme atestado que se junta para os devidos e legais efeitos.

(...)

1.3. Por carta registada datada de 02.08.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se resume:

(...)

Assunto: Pedido de atribuição de horário flexível

Exma. Senhora,

Com referência ao seu pedido de atribuição de horário de trabalho flexível formulado através de comunicação datada de 17/07/2023 (por nós recebida em 19/07/2023), vem esta empresa dizer o seguinte:

Dispõe o art.º 57º do Código do Trabalho que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com indicação do prazo durante o qual pretende beneficiar desse regime. Essa exigência formal visa, naturalmente, dar a conhecer ao empregador as concretas datas de início e termo do período durante o qual o trabalhador executará as suas funções em regime de horário flexível.

Sucedede que, no pedido sob resposta nada se diz de concreto quanto ao prazo durante o qual V. Ex.ª pretende beneficiar do regime em causa.

Por outro lado, do pedido formulado por V. Ex.ª não decorre, enquanto elemento típico de um regime de flexibilidade de horário de trabalho, qualquer margem de variabilidade nos horários de entrada e de saída.

Com efeito, atendendo especificamente às S/ responsabilidades familiares, V. Ex.ª encontra-se temporariamente a trabalhar das 09 horas às 16 horas, com pausa para almoço das 12.30 horas às 13.30 horas.

Conforme é do S/ conhecimento, este regime manter-se-á até ao próximo dia 22/08/2023, data em que termina o período de dispensa para amamentação ou aleitação de que V. até agora tem vindo a usufruir.

Igualmente como é do S/ conhecimento, a partir do dia 23/08/2023 está previsto que V. Ex.ª volte ao regime contratualmente estabelecido, trabalhando em regime de turnos rotativos das 22 horas às 06 horas, das 14 horas às 22 horas e das 06 horas às 14 horas, ou seja, durante duas semanas trabalha das 22 horas às 06 horas, nas duas semanas seguintes trabalha das 14 horas às 22 horas, e nas outras duas semanas trabalha das 06 horas às 14 horas (e assim sucessivamente). Ora, o que V. Ex.ª vem agora solicitar constitui uma mera alteração ao horário de trabalho consubstanciada na passagem de um regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo (prestação de trabalho das 8,30 horas às 17,30 horas).

Assim sendo, não existindo qualquer repartição diária e semanal do horário nem quaisquer períodos de presença obrigatória, o horário (fixo) pretendido por V. Ex.ª não se enquadra no regime de flexibilidade de horário de trabalho.

Para além do exposto, verificando-se, por um lado, exigências imperiosas do funcionamento da “....”, e, por outro lado, a impossibilidade de substituir V. Ex., esta empresa, conforme de seguida se demonstrará, não pode deixar de recusar o seu pedido de atribuição de horário flexível.

Conforme é do seu conhecimento, as tarefas inerentes à atividade que é levada a cabo por esta empresa — ... — são executadas através da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, situação aliás resultante da

previsão legal contida no art. 221º-I do Código do trabalho, segundo a qual “devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho”. Assim, as referidas tarefas pressupõem, designadamente, a existência de três turnos distintos de afetação dos trabalhadores à realização das mesmas, sendo que o primeiro turno decorre das 06h às 14h, o segundo turno decorre das 14h às 22h e o terceiro turno decorre das 22h às 06h. É no âmbito dessas tarefas que V. Ex.^a executa as funções inerentes à categoria de ...

Atendendo ao supra exposto, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado por V. Ex.^a (entrada às 8,30h e saída às 17h30m) implicaria que um dos outros trabalhadores que se encontra afeto às funções inerentes à categoria de ..., assegurasse diariamente os períodos laborais que decorrem entre as 06h e as 8,30h e entre as 17h30m e as 06h. Sucede que tal colidiria frontalmente com os direitos dos referidos trabalhadores no que respeita à alteração do respetivo horário de trabalho e ao período de descanso diário. Com efeito, dispondo o 217º-4 do Código do Trabalho que “não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente alterado”, esta empresa não pode, sem mais, impor aos mesmos o referido horário fixo diário entre as 06h e as 8,30h e entre as 17h30m e as 06h. Por outro lado, ainda que assim não fosse, a prestação de trabalho nesses moldes violaria o direito dos mencionados trabalhadores a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre períodos diários de trabalho consecutivos (cfr. art. 214º-1 do Código do Trabalho). O raciocínio acabado de expor vale, naturalmente, para qualquer trabalhador que esta empresa, ainda que a tal não se encontre obrigada, pudesse vir eventualmente a contratar para substituir V. Ex.^a.

Por outro lado, conforme já lhe foi comunicado, esta empresa não dispõe atualmente de qualquer vaga no horário geral fixo que lhe possa ser atribuída.

Deste modo, estando esta empresa impossibilitada de substituir V. Ex.^a, afigura-se como indispensável e imperioso ao funcionamento da mesma que a prestação da sua atividade se mantenha nos moldes atuais, ou seja, em turnos rotativos das 06 horas às 14 horas, das 14 horas às 22 horas e das 22 horas às 06 horas.

Termos em que, para efeitos do disposto no art.º 57º-2 do Código do Trabalho, esta empresa vem por este meio comunicar a V. Ex.^a a sua decisão de recusar o seu pedido de atribuição de horário flexível.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

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

“(...)

Assunto: Pedido de atribuição de horário flexível

Exmos. Senhores,

Venho pela presente acusar a receção da vossa missiva, a qual mereceu a minha melhor atenção e sobre a qual tenho de tecer os seguintes comentários.

Primeiramente, importa referir que o pedido de um horário flexível é um direito previsto no Código do Trabalho para o trabalhador com responsabilidades familiares. Ora vejamos, o artigo 59.º, alínea b) da Constituição da República Portuguesa refere 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 familiar”. Assim, subjacente ao direito ao regime de horário flexível está o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar, pois o que o legislador pretende com esta norma e a proteção e respeito pela família, sem prejuízo para as funções profissionais exercidas.

O artigo 56.º do Código de Trabalho diz-nos que “1 - O Trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”

E para poder solicitar esse direito, a trabalhadora 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.”

Ora, conclui-se, portanto, que a aqui trabalhadora cumpriu todos os requisitos para que tenha direito o solicitar o horário flexível e fê-lo cumprindo com os pressupostos do artigo 57º, tendo indicado prazo previsto (pelo prazo previsto na lei, foi o que foi referido pela trabalhadora na sua carta), ou seja, até que o seu filho perfaça 12 anos, não se esquecendo que é um prazo previsto, podendo na prática ser em prazo mais curto obviamente. Indicou também os períodos em que pretende prestar o trabalho e os períodos de descanso, tal qual determina a lei. Indicando, por fim, os motivos por trás do pedido efetuado.

Portanto, contrariamente ao mencionado por vocês na vossa missiva, foi indicado o prazo sim, e o pretendido é um horário flexível e não uma alteração de horário de trabalho, tendo sido referida a repartição diária do horário contrariamente ao alegado por vossas excelências.

Os motivos da recusa por parte de Vossas excelências assentam no facto de apenas existir 3 turnos rotativos, sendo que na verdade existe ainda um quarto, turno geral, no qual também existem trabalhadores com a minha categoria profissional. Compreende-se que a dinâmica da empresa é colocar alguém a substituir a aqui trabalhadora seja difícil, contudo não é justificação para negarem um direito que está estipulado na lei.

Tal como se refere no PARECER N.º 464/CITE/201, “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 trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho.

Já o PARECER N.º 166/CITE/2018 refere que “2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador no seu local de trabalho.”.

Assim, termino referindo que não se concorda com a decisão de recusa por parte de Vossas Excelências, motivo pelo qual se solicita seja enviado o meu pedido e a vossa recusa à CITE, no prazo estipulado pela Lei, de forma a que esta Comissão decida sobre o pedido formulado.

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-

Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…).”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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, 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível compreendido entre as 8h30-12h30 e 13h30-17h30. O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter um filho com 1 (um) ano de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicitando tal horário até o menor perfazer 12 anos de idade.

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

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

2.30. Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora – 8h30/17h30, não é enquadável com

os turnos existentes na área onde a requerente desempenha funções.

2.31. A entidade empregadora em sede de intenção de recusa menciona que os turnos existentes na área onde a trabalhadora labora são: 6h00-14h00, 14h00-22h00 e 22h00-6h00 e, que temporariamente, atenta a dispensa para amamentação, foi elaborado à requerente um horário das 8h00 às 16h00.

2.32. Ainda que a trabalhadora em sede de apreciação refira a existência de um outro turno, no qual existem trabalhadores com a sua categoria profissional, não especificou qual o horário de tal turno.

2.33. Ora, assim sendo, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível no período compreendido entre as 8h30/17h30, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que a prática do horário solicitado pela requerente deixaria um período a descoberto entre as 6h00 e as 8h30 da manhã sempre que se encontrasse a desempenhar funções, afigurando-se que tal circunstância, implicaria, em consequência, uma reorganização dos tempos de trabalho em vigor na secção.

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

2.35. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.36. Contudo, não obstante o acima referido, nada obsta a que a trabalhadora apresente novo pedido de horário flexível tendo em conta o acima exposto.

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

2.38. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, 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, poderá, se assim o entender, formular um novo pedido, tendo em conta o acima exposto, nomeadamente o horário solicitado ser enquadrado nos turnos existentes.

3.3. A entidade 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, 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 13 DE SETEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)