

PARECER N.º 921/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4574-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 19.09.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por documento datado de 21.08.2023, o trabalhador apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...)

Exma. Sra.,

Nos termos do disposto no artigo 56º da lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho por este meio informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos, ..., nascido no dia de 30 de julho de 2023.

Assim, solicito a atribuição do referido regime, a partir do dia pôr data que pretendem e até que o meu filho complete doze anos. Para este efeito, solicito o seguinte horário: de segunda a sexta-feira entre as 8h30 mn até às 17h30 mn e com folgas semanais sempre ao sábado e domingo.

Declaro ainda viver o menor em comunhão de mesa e habitação com o requerente. (conforme documento em anexo)

“(...)”

1.3. Em 11.09.2023, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...)

Acusamos a receção da V/ comunicação, que data de 21.08.2023 e que foi por nós rececionada à data de 23/08/2023, na qual solícita à Entidade Empregadora autorização para trabalhar em horário flexível, entre as 08H30 e as 17H30, sendo os dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

Desde logo, cumpre salientar que entende a Entidade Empregadora que o pedido de V.^a Ex.^a não poderá proceder por não constarem nele todos os elementos exigidos nos termos da lei, nomeadamente nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

É que, ao contrário do que se encontra legalmente previsto, no pedido de horário flexível a nós dirigido por V.^a Ex.^a não consta a data a partir da qual V.^a Ex.^a pretende gozar de tal horário, apenas referindo «Assim, solicito a atribuição do referido regime, **a partir pôr a data que pretendem e até que o meu filho complete os doze anos.**» (sublinhado e negrito nossos).

Ora, como V.^a Ex.^a certamente saberá, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o pedido de horário de trabalho flexível deve ser solicitado com a antecedência de 30 dias o que neste caso não se verifica já que nem sequer é indicado pelo trabalhador a data a partir da qual pretende passar a exercer tal horário.

Além disso, e tal como é do V/ conhecimento, a Entidade Empregadora é um ... que utiliza operadores, distribuição automática de chamadas, integração, telefonia-computador, sistemas de resposta interativa de voz e outros métodos similares, com sede no concelho de ..., onde V.^a Ex.^a desempenha as funções inerentes à categoria profissional de

Ora, o ..., naturalmente, e como sucede em qualquer ..., nunca encerra, encontrando-se em funcionamento todos os dias do ano, 24 horas por dia.

Além de V.^a Ex.^a, há outros trabalhadores/colaboradores que desempenham funções similares às de V.^a Ex.^a, apenas durante o dia e com horário rotativo -, ou seja, dispondo a entidade empregadora dos elementos estritamente necessários ao desempenho destas funções, como abaixo melhor explicaremos.

O período de funcionamento daquela secção, durante o dia, é assegurado pelos seguintes horários:

- Das 06.00 às 1430 horas
- Das 0630 às 15.00 horas
- Das 07.00 às 15.30 horas
- Das 12.30 às 21.00 horas

Assim sendo, cumpre desde já salientar que o horário de trabalho solicitado por V.^a Ex.^a (das 08H30 às 17H30) não se coaduna com nenhum dos horários da entidade empregadora, e a sua aceitação pela Entidade Empregadora gera na uma enorme dificuldade de compatibilização com os restantes horários dos colegas de V.^a Ex.^a.

Além disso, cumpre salientar que a Entidade Empregadora ao longo do tempo tem tentado conceder 2 (dois) fins de semana de folga por mês a cada trabalhador, e, quando não o consegue em virtude do trabalho a que tem de responder ou por motivos de força maior (como por exemplo férias de outros trabalhadores, baixas médicas de outros trabalhadores, entre outros), assegura sempre e pelo menos 1 (um) fim de semana de folga por mês a cada trabalhador.

A escala abaixo demonstra (a título exemplificativo) uma distribuição de folgas real, do mês de maio do presente ano.

Escala – Conforme consta do processo instrutor

Ora, se concedêssemos a V.^a Ex.^a descanso semanal fixo ao sábado e domingo - como sugerido por V.^a Ex.^a - teríamos, desde logo, de prejudicar os restantes trabalhadores, já que muito mais difícil seria tentar assegurar dois fins de semana de folga por mês a cada trabalhador, isto porque os restantes trabalhadores que

desempenham funções similares a V.^a Ex.^a têm de assegurar as folgas de V.^a Ex.^a, passando a verificar-se uma situação como a seguinte:

Escala – Conforme consta do processo instrutor

Assim, para que V.^a Ex.^a pudesse gozar de todos os fins de semana de folga por mês, pelo menos 4 (quatro) dos seus colegas nem sequer conseguiriam gozar 1 (um) fim de semana de folga por mês.

Não nos parece justa tal situação.

Aliás, a injustiça de tal situação é ainda mais evidente se atendermos ao facto de haver outros trabalhadores que também têm responsabilidades familiares. É que há também outros trabalhadores que têm filhos menores de 12 anos, pelo que tem a entidade empregadora de tratar todos os trabalhadores que se encontrem na mesma situação por igual forma.

Além disso, e sem esquecer, o ... em que V.^a Ex.^a desempenha funções é uma unidade que recebe ... e, por isso, regista picos de atividade durante o dia, sobretudo durante a manhã e ao final da tarde, que são os períodos em que mais pessoas circulam nas estradas, sendo necessário assegurar a execução de um maior número de tarefas nesses períodos, de forma a garantir a satisfação dos clientes. Assim, e face ao exposto, a organização do trabalho está distribuída de igual forma durante todo o dia, sendo muitas das vezes devido ao elevado número de chamadas, com maior incidência durante a manhã e ao fim do dia - precisamente um dos períodos em que V.^a Ex.^a solicita não trabalhar.

Caso a entidade empregadora concedesse a V.^a Ex.^a o horário pretendido, não poderia organizar o horário de trabalho de V.^a Ex.^a, de forma a, conjuntamente com os restantes trabalhadores, dar resposta às necessidades dos clientes e não conseguiria garantir que o ... estivesse em funcionamento como habitualmente em cada um dos horários acima melhor descritos.

Pontanto, atenta a gestão e organização interna da respetiva secção, a só poderia atender ao pedido de V.^a Ex.^a se, para tanto, conseguisse recorrer à contratação de outros colaboradores, o que se tem mostrado bastante difícil de conseguir.

É que a Entidade Empregadora encontra-se a contratar novos trabalhadores há já mais de um ano, tendo em vista fazer face ao acréscimo de trabalho verificado, sendo muito difícil a contratação de novos trabalhadores.

Face à dificuldade em contratar novos trabalhadores a Entidade Empregadora tem há mais de um ano anúncios em destaque no sítio net empregos, cfr. doc. n. 1 que se junta.

Todavia, até ao momento, a Entidade Empregadora não tem conseguido captar novos trabalhadores.

Tudo isto significa que atualmente a entidade empregadora não dispõe de mão de obra capaz de dar resposta ao volume de serviço e tal dificuldade de resposta seria ainda maior caso concedesse a V.^a Ex.^a o horário pretendido, por ser impossível gerir o horário de trabalho de V.^a Ex.^a de acordo com as necessidades de trabalho.

E, portanto, atentos os recursos humanos disponíveis e a escassez de mão de obra para estas funções, para que o ... se possa manter em funcionamento no horário que lhe é destinado, tal só se mostra possível se a Entidade Empregadora conseguir organizar o horário de trabalho de V.^a Ex.^a e dos restantes trabalhadores de forma a dar resposta às necessidades dos clientes.

Por fim, cumpre salientar que entende a Entidade Empregadora que o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente.

Ora, a verdade é que, apesar de tudo, a Entidade Empregadora tem encetado todos os esforços para compaginar a vida familiar e profissional dos seus trabalhadores sendo de salientar o facto de, por exemplo, no mês de julho ter concedido a V.^a Ex.^a e fins de semana e um sábado.

A semelhança do verificado até aqui, a Entidade Empregadora continuará a encetar esforços no sentido de compaginar o melhor possível a vida familiar e profissional dos trabalhadores, nomeadamente de V.^a Ex.^a.

Todavia, no presente momento, torna-se impossível conferir a V.^a Ex.^a o horário pretendido, ora porque entende a Entidade Empregadora que o pedido não se encontra devidamente formulado, por não se encontrar a data a partir da qual pretende que tal horário vigore, ora porque configuraria um tratamento desigual para com os seus colegas de trabalho, já que teriam de ser retirados direitos a outros trabalhadores tal como referido supra; ora porque a entidade empregadora não tem conseguido contratar novos trabalhadores — apesar dos vários anúncios publicados e em destaque - e, por isso, conferindo a V.^a Ex.^a o horário pretendido, não conseguiria organizar o trabalho de forma a dar resposta às necessidades de trabalho verificadas; ora porque o horário de trabalho solicitado por V.^a Ex.^a não se compagina com nenhum dos horários em vigor na empresa e criaria grandes dificuldades de organização dos tempos de trabalho.

Em suma, atendendo a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a Entidade Empregadora vê-se forçada a recusar o pedido de V.^a Ex.^a, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.

Por forma a aceder ao seu pedido de alteração de horário, propõe-se que passe a exercer um dos seguintes horários:

- De segunda-feira a domingo, das 12H30 às 21H00, com direito a pelo menos dois fins de semana de folga por mês salvo em casos de força maior, como por exemplo quando haja maior volume de trabalho/se encontrem outros trabalhadores a gozar férias ou com baixa médica, entre outros) e restantes folgas durante a semana.

Ou, em alternativa,

Horário rotativo, com direito a pelo menos 2 fins de semana de folga por mês (salvo em casos de força maior, como por exemplo quando há maior volume de trabalho/se encontrem outros trabalhadores a gozar férias, com baixa médica, entre outros e restantes folgas durante a semana.

(...)"

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

"(...)

Confirmo o recebimento do correio. Neste assunto, tomo nota da decisão da empresa, e da minha apreciação é o seguinte em três pontos:

- O horário proposto não me permite conciliar as minhas responsabilidades familiares com o trabalho.

- Desde maio de 2020, eu trabalho nesta empresa e já executei anteriormente e várias vezes o trabalho no horário peticionado.

O pedido é um direito que assiste aos trabalhadores que têm filhos menores de 12 anos e que façam esse pedido, não podendo o ... ser responsável pelos colegas que não fazem esse pedido.

Eu transmito a informação à CITE que se encarregará do resto do processo para emitir parecer.

(...)

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

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.

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/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível das de segunda a sexta-feira entre as 8h30 e as 17h30, com folgas semanais sempre ao sábado e domingo.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter uma criança com 3 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Analisado o pedido do trabalhador 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 pelo trabalhador, entre as 8h30 e as 17h30, não é enquadrável com os turnos existentes no departamento onde o requerente desempenha funções.

2.31. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega e demonstra com a junção dos mapas de turnos, que os turnos existentes na secção onde o requerente desempenha funções são: das 6h00 às 14h30, 6h30 às 15h00, das 7h00 às 15h30 e das 12h30 às 21.00 horas.

2.32. Ora, tendo o trabalhador solicitado um horário flexível entre as 8h30 e as 17h30, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

2.33. O que, em rigor, significa que 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.

2.34. Ainda que em sede de apreciação à intenção de recusa, o trabalhador venha alegar que já efetuou o horário solicitado, a entidade empregadora indica o número de dias efetivamente trabalhados nesse mesmo horário e outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que esse horário é executado apenas em situações excecionais.

2.35. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido.

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

2.37. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO DE 2023