

PARECER N.º 966/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.

Processo n.º 4882-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 02.10.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Em 14.09.2023 a entidade empregadora rececionou um pedido de horário flexível formulado por advogado, em representação da trabalhadora suprarreferida, nos termos que se transcrevem:

“(...)

..., ..., a exercer funções no ..., na ..., sítua na ..., Zona Industrial de ..., vem nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável a seu filho ..., aos sábados, por ser atleta federado da ... na época 2023/24 com treinos as 2.ªFs, 4.ªFs 6.ªFs pelas 18h00, e jogos oficiais aos sábados.

Pelo exposto, solicitamos a vossa colaboração a esta restrição de horário.

(...)”

1.3. Por carta registada datada de 26.09.2023, foi o trabalhador notificado da intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“(...)

Exmo. Senhor,

Na sequência do requerimento de V. Exa., que deu entrada no ... no passado dia 14 de setembro de 2023, através do qual solicitou a concessão de horário flexível, traduzido na atribuição de folgas fixas ao sábado, cumpre esclarecer que a atribuição da flexibilidade horária pretendida depende do cumprimento de determinados formalismos, nomeadamente os previstos no Acordo de Empresa e no Código do Trabalho, através do qual se exige a junção de comprovativos do que alega.

A alteração que V.ª Exa. pretende introduzir no seu horário de trabalho tem por fundamento prestar assistência inadiável ao seu filho ..., devido ao facto de o mesmo ser atleta federado da ... na época 2023/24 e ter jogos

oficiais aos sábados. Ao pedido de flexibilidade de horário V. Exa. junta Documento da AT de Agregado Familiar e Declaração da

Do documento da AT consta que o agregado familiar de V. Exa. é composto por dois dependentes e também pela mãe,

Ora, não foi feita qualquer prova ou apresentada qualquer evidencia de que a progenitora da criança não possa assumir as responsabilidades parentais nos sábados em que o dependente tem jogos, e em que V. Exa se encontre escalado para trabalhar ao sábado. Pelo que, não se encontram preenchidos os requisitos necessários a atribuição do pretendido horário flexível, nomeadamente os requisitos formais, previstos no art.º 56º e seguintes do Código do Trabalho e na clausula 26.ª do Acordo de Empresa, pelo que **recusamos o pedido de alteração de horário** de V. Exa.

Mais ainda que assim não fosse, o que apenas por mera hipótese académica se coloca, sempre se dirá o seguinte:

O ... celebrou Protocolos com o ..., a ..., a ... e o ... (engloba o...) para prestação de serviços de recolha, tratamento e entrega de ..., sendo que esta prestação funciona diariamente (das 05h30 às 21h30), de Segunda-feira a Sábado, incluindo feriados.

Ora, considerando que as cocontratantes do ... são ... do..., a prestação em referência assume-se como de interesse publico, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.

Alias, a prestação de serviços a que V.ª Exa. se encontra afeto reveste o carater de necessidade social impreterível. Ora, a necessidade social impreterível é aquela que não pode deixar de ser satisfeita, e aquela que é inadiável, que se torna imperioso satisfazer.

Este tipo de prestações de serviços, das quais o tratamento da ... dos ... é a última rácio, tem um carater muito especial, sendo excecionadas mesmo em contexto de greve.

Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores. A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos dos Protocolos supra referidos.

V. a Exa. tem a categoria profissional de ..., com funções ... e de proceder a

Para este efeito, e atendendo a categoria de V. Exa., a prestação de serviço ao cliente é efetuada diariamente **de segunda-feira a sábado, das 05h30 as 21h30, sem exclusão de feriados com os seguintes dois horários:**

- 05h30 - 15h00 (intervalo de descanso: 90m)
- 08h - 17h00 (intervalo de descanso: 60m).

Na Unidade em causa são necessários **3 Trabalhadores** com a categoria de ... em cada um dos horários referidos, **de segunda a sábado:**

Apenas existiam 4 Trabalhadores com a categoria de V. Exa. e neste momento, apenas existem 3 porque um dos trabalhadores abandonou o trabalho, como é do conhecimento de V. Exa. o que quer dizer que cada horário esta apenas com 2 trabalhadores, porque o outro Trabalhador estará de folga.

Logo, o deferimento do V. pedido tornara a situação insustentável, colocando em risco as prestações de serviços de tratamento de ... nos termos contratados, de acordo com as necessidades dos ..., pois caso V. Exa. passe a

folgar sempre ao sábado (e não de forma rotativa) fará que em alguns sábados o Horário de V. Exa. em vez de 2 passará apenas a ter um ..., o que vai impossibilitar que a recolha e entrega de ... com os ... supra referidos não seja efetuada nos termos acordados

Ou seja, ao deferir a atribuição do horário fixo pretendido por V. Exa., o horário aos fins-de-semana não ficará assegurado de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais a regular prestação de serviços aos Associados.

A atribuição do horário flexível ora requerido acarreta prejuízos para o ... a diversos níveis, nomeadamente:

• *Ao nível dos trabalhadores:*

./ Redução de trabalhadores no turno aos fins-de-semana;

./ Colisão de direitos entre os trabalhadores na atribuição de descansos;

./ Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face a ausência dos trabalhadores necessários para assegurar o turno deficitário ao sábado; o que para além da implicação com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, acresce custos ao ... que não são comportáveis.

• *Ao nível da prestação do serviço:*

./ Atrasos e constrangimentos na recolha, tratamento e entrega de ... dos ...;

./ Reclamações dos Associados por incumprimento do serviço protocolado.

Conclusão:

A atribuição da pretendida flexibilidade de horário aos sábados, significa que o ... ficará com trabalhadores com a sua categoria profissional a menos nos fins-de-semana em que V. Exa. estiver escalado.

Ora, a atribuição de horário flexível no ... aplica-se o disposto na Clausula 26.^a do Acordo de Empresa supracitado, que dispõe no seguinte sentido:

Clausula 26.^a

(Especiais condições de trabalho)

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 com flexibilidade de horário, se para o ... daí não resultarem prejuízos e com previa comunicação ao

Conforme já se deixou demonstrado, existem claros prejuízos para o ... no deferimento da atribuição da flexibilidade de horário.

Ainda que assim não se tivesse desde já concluído, importa ainda esclarecer que a prestação de serviços, nos termos protocolados com os Associados do ..., tem associadas penalidades pelo incumprimento, ou cumprimento defeituoso da prestação.

Em suma, o deferimento do horário pretendido coloca em causa o equilíbrio do horário aos fins-de-semana e conseqüentemente causa desequilíbrio na eficiência e eficácia da prestação do serviço, podendo daí advir danos irreparáveis para os utentes dos serviços, nomeadamente:

• *Atrasos e constrangimentos na recolha, tratamento e entrega de...;*

• *Reclamações do Associado;*

• *Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face as ausências dos trabalhadores necessários para assegurar os turnos deficitários.*

Alias, esta situação implicará que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias nos turnos dos fins-de-semana.

E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de recolha, tratamento e entrega de ... nos termos contratados, de acordo com as necessidades dos Ao deferir a atribuição do horário pretendido por V. Exa., o horário aos fins-de-semana não ficará assegurado de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais a regular prestação de serviços ao associado.

Acresce ainda, que o horário flexível pretendido por V. Exa. não se encontra previsto na lei, dado que não se enquadra no conceito de "horário flexível" definido no n.º 2 do art.º 56 do Código do Trabalho na sua atual redação. Ou seja, "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".

*De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de maio de 2020 (Proc. n.º...), que clarificou que: "O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho. II – **A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador** - artigos 212.º e 97.º, ambos do Código do Trabalho.*

*III - O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º2 do mesmo preceito, nos termos do qual se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do n.º3. E, deste, resulta que **é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.***

IV - O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.

*Acresce que o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º ...), esclarece que ... "as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, **não podem ser encaradas em termos absolutos** e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa" (sombreado nosso).*

*Assim, sempre se diga que **são permitidas trocas de horário entre trabalhadores**, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; e pessoal- Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.*

*Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de Novembro de 2013, o qual foi **favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora** então requerente, concluindo "... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os*

períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora".

As razões então expostas pelo ... são exatamente iguais as invocadas no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do hospital.

Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho suplementar ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de serviços recolha, tratamento e entrega de ... que o ... tem contratualizada com os ... supra referidos é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos dos respetivos Protocolos (que obriga o ... a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos aqueles horários em concreto) e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa. a intenção de indeferimento do V. pedido, ao abrigo do disposto no n.º1 da Clausula 26.ª do AE, considerando que o desempenho de funções apenas de segunda a sexta-feira, trabalhando um fim-de-semana de quinze em quinze dias e feriados, traria prejuízos graves ao ..., bem como, no facto de tal alteração solicitada não integrar o conceito de horário flexível, tal como se encontra definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

(...)"

1.4. Não consta do processo remetido à CITE apreciação do trabalhador.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do

funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da

idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar

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

a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

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

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, o trabalhador solicita *que lhe seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho, aos sábados, por ser atleta federado na época 2023/24 com treinos as 2.ªFs, 4.ªFs 6.ªFs pelas 18h00, e jogos oficiais aos sábados.*

2.28. Da análise realizada ao pedido do trabalhador, afere-se que o mesmo, não preenche os requisitos constantes dos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.29. Ou seja, trabalhador não indica uma proposta de horário a realizar, na medida em que não menciona, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize, não declara nem junta qualquer documento do qual de afira que reside com o menor em comunhão de mesa e habitação nem indica qual o prazo de duração do horário flexível. De

referir ainda que o requerente, não indica qual a idade do menor, elemento essencial para aferir o direito ao gozo a trabalhar em regime de horário flexível.

2.30. Assim e na eventualidade de o requerente preencher os restantes pressupostos do n.º 1 do artigo 56.º do CT (idade inferior a 12 anos de idade, ou, independentemente da idade, ser portador de deficiência ou doença crónica), elucida-se o trabalhador que aquando da elaboração de um pedido de horário flexível, deverá sempre referir a indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.31. A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido da trabalhadora não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, desconhecendo-se assim, qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.

2.32. Por fim, e tal como estabelece o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, aquando de um pedido de horário flexível, o/a requerente do pedido deverá juntar declaração da qual conste que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.

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

2.34. Sem prejuízo do exposto, e caso o filho do trabalhador reúna os pressupostos constantes do n.º 1 do artigo 56.º do CT, poderá, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções, bem como declarar que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

2.35. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo

à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador 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 24 DE OUTUBRO DE 2023