

PARECER N.º 1027/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 5073-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 12.10.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta rececionada na entidade empregadora em 29.09.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“(...)

Eu, ..., funcionaria deste Hospital nr. ... venho por este meio informar a situação pessoal/familiar e profissional minha de do meu cônjuge.

Desempenho funções no bar deste hospital em sistema de rotação de turnos que contempla o horário das 07 as 22 horas todos os dias da semana.

O meu marido, ..., portador do cc ... e Nif ..., é ... e desempenha funções ... (...), no serviço de ..., cujos turnos de serviço contemplam as 24 horas do dia 7 dias da semana incluindo feriados.

O horário do meu marido não obedece a uma rotação certa, por motivos operacionais.

Pelo acima exposto solicito a Vossas Ex.ªs que me seja atribuído um horário que me permita dar cumprimento as obrigações parentais, com os meus dois filhos menores, ... (14 Anos), ... (4 Meses).

Mais informo que estou disponível, para não prejudicar o bom funcionamento do hospital, a trocar de serviço para poder usufruir de um horário compatível com a minha situação familiar.

(...)”

1.4. Por carta registada datada de 29.09.2023 foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Assunto: Pedido de trabalho em regime de horário flexível -

Comunicação de intenção de recusa

Exma. Senhora,

No seguimento do pedido apresentado por V. Ex. em 11.09.2023, para atribuição de horário compatível com a situação familiar, que enquadrámos no pedido de horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho), bem como do conseqüente pedido para mobilidade de serviço, vimos por este meio, nos termos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, comunicar a intenção de recusa que recai sobre os pedidos formulados, com fundamento em exigências imperiosas relativamente ao funcionamento do serviço em causa (restauração: cafetaria e bar-refeitório).

Conforme é do pleno conhecimento, ao abrigo do contrato de trabalho celebrado em 02.11.2011, V. Ex. desempenha funções no serviço de restauração – cafetaria - 28 de fevereiro de 2012, praticando o horário rotativo: 07h00-16h00, 11h00-20h00 e 12h30-21h30.

Atualmente, e desde 2017, na altura motivado por um aumento de afluência aos serviços, desde logo, por alunos e docentes da Escola ..., numa ótica de otimização e gestão de recursos, os serviços de cafetaria e bar-refeitório integram um mesmo serviço, de restauração, apoiando-se os colaboradores mutuamente, até considerando a proximidade física dos locais e dos serviços em causa. Ambos os serviços têm abertura ao público das 08:00 horas, sendo que a cafetaria encerra às 19:00 horas, e o bar-refeitório às 21:00 horas.

Assim, por forma a garantir os serviços referidos a todos os clientes, bem como a abertura e encerramento dos serviços em causa (cafetaria e bar-refeitório), os horários atualmente em vigor são:

a) Organizados por 3 turnos diários à semana, de segunda a sexta-feira;

b) Organizados por 2 turnos diários ao fim de semana;

c) Organizados nos seguintes turnos semanais:

i. 1.º turno: 07h00 às 16h00 (garante a abertura dos serviços de cafetaria e refeitório e a hora de maior afluência matinal);

ii. 2.º turno: 11h00 às 20h00 (garante o encerramento do serviço de cafetaria e a hora de maior afluência da tarde, bem como a hora de almoço);

3.º turno: 12h30 às 21h30 (garante o encerramento do refeitório e o apoio na hora de maior afluência da tarde, bem como a hora de jantar).

d) Organizados nos seguintes turnos aos fins de semana:

1. 1.º turno: 07h00 às 15h00 (garante a abertura dos serviços - cafetaria e refeitório)

ii. 2.º turno: 13h30 às 21h30 (garante o encerramento dos serviços - cafetaria e refeitório).

Conforme também é do conhecimento de V. Ex.ª, estão afetos à equipa do serviço de restauração (cafetaria e refeitório) 10 colaboradores (incluindo V. Ex.) que asseguram a prestação dos serviços a todos os clientes.

Na conciliação da gestão, organização de pessoal e necessidades dos serviços, está implementada a seguinte escala:

a) Abertura da cafetaria, às 08h00: necessidade de um colaborador, a partir das 07h00 - atos preparativos para a abertura;

b) Encerramento da cafetaria, às 19h00: necessidade de um colaborador, até às 20h00 - atos preparativos para o encerramento;

c) Abertura do refeitório, às 08h00: necessidade de 2 colaboradores, a partir das 07h00 - atos preparativos para a abertura;

d) *Encerramento do refeitório, às 21h00: necessidade de um colaborador, até às 21h30 - atos preparativos para o encerramento.*

Só com a execução dos referidos turnos, cujos horários são distribuíveis rotativamente, é que este Hospital consegue garantir:

- a) A abertura dos referidos serviços entre as 08:00 e as 21:00 horas;*
- b) O cumprimento de todos os procedimentos organizativos e legais de que dependem a abertura e fecho dos serviços em questão, tais como a limpeza e outros;*
- c) A presença assegurada do número mínimo de colaboradores durante o período de funcionamento dos serviços;*
- d) O atendimento razoável e de acordo com as expectativas do serviço e dos clientes na cafetaria e refeitório;*
- e) Trocas de turno suportadas e organizadas.*

De facto, através da tabela infra, pode constatar-se que as efetivas necessidades de serviço impõem a presença, tanto no turno da manhã, como no turno da tarde, de pelo menos 7 dos 9 colaboradores deste serviço.

Deve, ainda, ser tido em consideração que dos 10 colaboradores do serviço, um deles é o responsável de serviço e, como tal, exerce funções diferenciadas em relação aos restantes (tais como, gestão do serviço, horários, aprovisionamento e outras), pelo que, efetivamente, estão disponíveis 9 colaboradores.

Destes 9 colaboradores, considerando que as efetivas necessidades do serviço exigem 7 colaboradores diariamente, teremos, ainda, de considerar todas as normais vicissitudes decorrentes de uma relação laboral, tais como, folgas (considerando que o serviço funciona 7 dias por semana), férias e ausências não previstas.

Atendendo a tudo o exposto, verifica-se que o horário que V. Ex. solicita, compatível com a situação familiar (não indicando um horário específico), o qual situamos entre as 08h30 e as 18h30, exclui os horários de abertura e de fecho dos serviços e os picos de maior afluência de clientes, o que não se coaduna com as exigências deste Hospital e a necessária prestação de serviços de cafetaria e refeitório, não só aos clientes e aos colaboradores do Hospital, mas também aos alunos e docentes da escola supra referida; ou seja, o horário solicitado por V. Ex. não cumpre o horário estipulado para o turno da manhã, nem o horário estipulado para o turno da noite, quando o funcionamento dos serviços impõe que se cumpram os turnos referidos supra.

Por muita vontade que este Hospital possa ter em agilizar o horário de V. Ex. para compatibilizar as necessidades familiares específicas, a verdade é que tal hipótese implicaria a contratação de pessoal para exercer as funções no turno da manhã e no da tarde.

Acréscimo que, além de V. Ex., existem outros colaboradores dos mesmos serviços com necessidades familiares semelhantes e que, nesse sentido, não poderão ser discriminados negativamente, sob pena de se colocar em causa o normal funcionamento desta instituição e a garantia dos direitos daqueles colaboradores.

O Hospital de ... sempre pautou a sua atuação por valores de ética e transparência, sempre se mostrando disponível a facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar de todos os colaboradores, por forma a garantir a concretização de um direito constitucionalmente previsto na alínea b) do n.2 1 do artigo 599 da Constituição da República Portuguesa.

Em conclusão, o pedido formulado por V. Ex. não se enquadra no funcionamento do serviço onde exerce funções, dado que nenhum dos turnos disponíveis se inicia às 08h00 ou 08h30 ou termina às 18h00 ou 18h30, ou sequer se pode considerar um novo horário ou horário intermédio, face às efetivas necessidades de serviço e as reais

circunstâncias que o mesmo enfrenta e as necessidades de colaboradores em simultâneo, o que exigiria a contratação de novos colaboradores, hipótese que está excluída presentemente.

Por tudo o exposto, é intenção deste Hospital recusar o pedido de V. Ex. de prestação de trabalho em regime de horário flexível, uma vez que o mesmo coloca em causa exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento dos serviços e da instituição.

Em consequência, no que concerne ao pedido de mobilidade de serviço efetuado por V. Ex., cumpre dizer que, considerando o horário pretendido e as circunstâncias apresentadas, o mesmo não é atendido, uma vez que não se enquadra no funcionamento de outros serviços, dado que nenhum turno disponível inicia às 08h30 ou termina às 18h30, sendo que, analisando as efetivas necessidades de serviço e as dificuldades atuais no que se refere à distribuição de pessoal e as necessidades de colaboradores em simultâneo, não é viável considerar um novo horário ou um horário intermédio.

Por fim, informa-se V. Ex. que poderá, querendo, apresentar por escrito uma apreciação à presente intenção de decisão, do prazo de cinco dias a contar da receção desta carta, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 572 do Código do Trabalho, seguindo-se os demais e ulteriores termos legalmente previstos.

(...)

1.5. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos seguintes termos:

(...)

Em resposta à V/ carta de comunicação de intenção de renúncia ao meu pedido de horário flexível e ou mobilidade de serviço, entendo que não posso deixar de responder o seguinte:

1. O contrato de trabalho que me liga à VI Instituição celebrado em 02/11/2011, contrariamente ao que é afirmado na V/ resposta, iniciou nos serviços gerais e apenas mais tarde passei a desempenhar funções no serviço de restauração — cafetaria.

Aliás, no recibo de salários, apenas a partir janeiro de 2014 consta a categoria de Técnico de Restauração 1. Na altura em que mudei dos serviços gerais para a restauração não houve necessidade de elaborar nenhum processo burocrático e da minha parte mostrei-me sempre disponível para atender às necessidades da Instituição.

2. Relativamente aos horários apresentados e concretamente no que respeita aos fins de semana, não pode deixar de ser acrescentado que o serviço de cafetaria encerra aos fins de semana, pelo que, naturalmente, a exigência de pessoal ao serviço será menor.

3. A dada altura, V. Exas alegam que eu não indiquei nenhum horário específico pretendido, ora, a minha intenção primordial era tentar resolver um problema de horário que afeta as minhas responsabilidades parentais e ao mesmo tempo tentar que isso pudesse ser conciliado com a entidade patronal de forma a não prejudicar nenhuma das partes.

4. Ainda assim, acrescento que na reunião presencial de 20 setembro 2023 coma Dra. ... e o meu chefe Sr. ..., tive a oportunidade de indicar que necessitava de um horário compatível com o horário do infantário do meu filho que abre pelas 7h30 e encerra às 19h30 de segunda a sexta-feira, acrescentando a necessidade de cerca de 1h para as deslocações.

5. Na reunião foi-me solicitado que acrescentasse por escrito, ainda, o motivo da minha solicitação de mudança de serviço - o que fiz.

6. Afirmarem que no existem serviços compatíveis com o horário que necessito é FALSO, começo por enumerar os serviços administrativos, para além de terem horário compatível com as minhas necessidades, consta-se que estão prestes a abrir vagas.

V.E.xas dizem que a V/ Instituição tem por princípio pautar-se pela ética e transparência, mostrando-se sempre disponível para conciliar a vida profissional com a vida familiar dos funcionários. Eu diria que sim, até porque conheço muitos colegas na Instituição que foram alterando os seus horários e categorias profissionais.

No entanto, não posso, pois, deixar de me surpreender com a VI intenção de recusa após ter trabalhado 12 anos sem nunca ter faltado ao serviço ou ter sequer metido uma baixa.

Um dos principais objetivos da agenda do trabalho digno, em vigor desde maio último, visa precisamente pugnar por garantir aos trabalhadores uma melhoria na conciliação entre vida profissional e familiar, neste meu caso não se tratará de garantir uma melhoria, mas sim de suprir uma necessidade básica.

Senhores, basicamente, como posso trabalhar ao fim de semana e feriados se não tenho com quem deixar uma criança de meses?

E como posso prescindir do meu trabalho se tenho de alimentar os meus filhos?

Finalizo, apelando uma vez mais ao cariz delicado em que ficarei caso o meu pedido não seja aceite.

(...)"

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, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado um horário flexível, que lhe permita fazer o acompanhamento do seu filho com 4 meses de idade e com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Sucede, porém, que se verifica da análise realizada ao pedido da trabalhadora, que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

2.29. Assim, e face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho.

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

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

2.32. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

3.3. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade,

com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE NOVEMBRO DE 2023