

PARECER N.º 36/CITE/2021

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5628-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.12.2020 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 de ..., na ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, através de correio eletrónico, em 01/12/2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

Peço a ajuda de vocês para requerer o horário flexível conforme os artigos 56 e 57 do código do trabalho, porque não estou conseguindo conciliar o meu horário de trabalho rotativo com a rotina do meu filho de 13 meses, e o meu marido também trabalha por turnos, a minha sogra que é a pessoa que fica com meu filho está com a mãe doente e não tem mais condições de ficar com o meu bebé.

Outra questão é sobre fazer turnos de 16h que é impossível para mim, pois não conto mais com a minha sogra para me ajudar. Eu já havia informado isso ao ..., mas não sei o que aconteceu porque novamente estou escalada para fazer 16h duas vezes em dezembro/2020. Acredito que tenha conseguido comunicar com antecedência sobre a minha necessidade de ter um horário flexível a partir do próximo mês (jan/2021) que seja compatível com o horário da creche do meu filho que funciona em dias úteis de 8h às 18h.

Se for necessário algum documento da creche que informe o horário de funcionamento, favor me comunicar.

(...)

1.3. A 18.12.2020, a trabalhadora, por mão própria, foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)

Respondemos, através da presente missiva, ao pedido que formulou em 01.12.2020 para atribuição de um horário flexível compatível com o horário da creche do seu filho, conforme os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, invocando para o efeito que (i) tem um filho de 13 meses, (ii) o seu marido também trabalha por turnos, (iii) a sua sogra já não pode ficar com o seu filho, em virtude de doença da mãe e que (iv) a creche funciona em dias úteis de 8h às 18h.

Verifica-se que o seu pedido não contém os elementos mínimos obrigatórios previstos no artigo 57.º, n.º 1, alíneas a) e b), subalínea i), designadamente a indicação do prazo previsto de aplicação do horário flexível e declaração de que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

Por outro lado, mesmo no âmbito do regime do horário flexível, o trabalhador não tem direito a dispensa de trabalho aos fins-de-semana, nem a dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (em especial, turnos, adaptabilidade e horário concentrado) e/ou de trabalho noturno (arts. 58.º e 60.º do Código do Trabalho).

Veja-se também que, nos termos da Cláusula 4ª do seu contrato de trabalho, se obrigou a prestar trabalho, em média, 40 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a domingo, correspondentes, em média, a 8 horas diárias, organizadas segundo as necessidades da Empresa. O pedido que formula compromete irremediavelmente esta possibilidade e abala pressupostos que foram fundamentais para a sua admissão.

Em todo o caso, atenta a natureza do serviço e o quadro de pessoal existente, a empresa considera que não há condições para a dispensar de trabalho aos fins-de-semana e feriados, e de formas de organização do tempo de trabalho, nem de trabalho noturno.

Recorde-se que exerce a sua atividade na ..., desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de ..., estando integrada na equipa de Serviços de ..., que tem ao todo 12 elementos, todos a tempo completo.

A ... é um estabelecimento que funciona em laboração contínua, 24 horas por dia, 7 dias por semana, sendo que o serviço de ... no qual desenvolve a sua atividade, por obrigação legal, funciona igualmente 24 horas por dia, 7 dias por semana. O serviço de ... foi contratado pela ... à ..., mediante um preço determinado e sujeito a níveis de qualidade mínimos.

Por forma a assegurar o funcionamento deste serviço durante todo o período de funcionamento, o horário dos trabalhadores do serviço de ... encontra-se organizado em regime de turnos rotativos com dias de descanso rotativos.

O número de trabalhadores em cada horário não é sempre idêntico, podendo haver dias ou semanas em que um horário não é praticado, e em cada horário particular poderá haver, em alguns dias, dois trabalhadores no máximo, mas sendo a regra um trabalhador por horário, dependendo das necessidades de serviço e do número de trabalhadores disponíveis (baixas, licenças, dias de descanso, férias, etc.), nem sempre havendo sobreposição.

Adicionalmente, duas das trabalhadoras do Serviço de ... têm horário rotativo fixo — entre os horários M1 (9h00 às 16h00) e M2 (10h00 às 18h00) — pelo que qualquer alteração ao horário destas trabalhadoras (... e ...) apenas poderia ser feita após obtido o seu acordo.

Ademais, na equipa do Serviço de ... 5 dos trabalhadores que o compõem, não incluindo V. Exa., têm filhos menores de 12 anos, sendo que em relação a todos esses trabalhadores os horários são organizados prevendo trabalho aos fins-de-semana e feriados, e bem assim em todos os horários existentes, incluindo horários T e N, quanto a ..., ... e ...

Como pode verificar, não só não há condições para a dispensar de trabalho aos fins-de-semana e feriados, de formas de organização do tempo de trabalho e de trabalho noturno, como também não seria justo aceder ao seu pedido — ter o seu horário compreendido entre as 8h e as 18h, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados — impondo aos demais trabalhadores maior número de dias de trabalho noturno, ou de dias de trabalho em feriados e em fins-de-semana. A ... deve procurar garantir equilíbrio e equidade na distribuição dos horários pelos vários trabalhadores, tentando sempre que todos os membros do Serviço de ... pratiquem horários de forma rotativa e equitativa, para mais havendo no serviço mais 5 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, para além de V. Exa.

E não é possível à empresa permitir que se exclua do regime de turnos rotativas instituído no Serviço de ..., afetando os horários de trabalhadores já ao serviço, prejudicando a sua organização pessoal, familiar e profissional, sob pena também de se criar um clima de profunda instabilidade com graves prejuízos para o funcionamento do serviço e o ambiente de trabalho.

Aliás, mesmo em relação ao regime de horário flexível, existiriam exigências imperiosas do funcionamento dos serviços que sempre justificariam a recusa do pedido, nos termos do artigo 57º, n.º 2, do CT.

O serviço de ... consiste na realização de ... através do serviço de ... e as atividades de manutenção e conservação dos equipamentos e sistemas médicos integrantes do mesmo (vg. ..., ..., ..., entre outros), sendo que os ... são responsáveis, entre outras, pelas seguintes funções: preparar a ..., providenciando todos os materiais e acessórios necessários à realização dos mesmos; confirmar com o utente se foi efetuada a ..., apoiando os utentes transmitindo-lhes toda as informações que necessitem e apoiar o médico/técnico na execução dos exames.

O serviço está organizado para que em cada momento esteja presente o quadro de ... indispensável, pelo que a ausência imprevista de um trabalhador coloca em causa a qualidade do serviço, e as obrigações da ... para com a ..., sobretudo a realização de serviços de saúde a prestar aos pacientes; para fazer face a essas ausências a ... tem de recorrer a trabalho suplementar ou então teria de reforçar o seu quadro de pessoal.

Ou seja, uma parte substancial das tarefas de ... só tem utilidade, seja para a ... seja para os pacientes, se o colaborador estiver ao serviço, nos horários definidos, quando surge a necessidade das suas tarefas, carecendo de sentido o adiamento ou a antecipação de tais tarefas.

Ora, criar um horário flexível considerando, por exemplo, o horário M2 (10:00 às 18:00) e um período de presença obrigatória entre as 11h e as 15h30, significaria que V. Exa. poderia entrar entre as 8h40 e as 11h, e sair entre as 15h30 e as 18h00; nos dias de horário M2 a lei permitir-lhe-ia fazer apenas 3h30, o que é incompatível com a natureza do serviço e as responsabilidades da sua atividade, ainda que a lei a obrigue a compensar as suas ausências, tendo de cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas.

Assim, poderia haver dias em que estaria ao serviço e não haveria tarefas para lhe atribuir, e também dias em que não estaria ao serviço, e as suas ausências teriam de ser supridas por outros trabalhadores, recorrendo a trabalho suplementar.

Tal evidencia que a natureza da atividade de ... é incompatível com um regime de horário flexível.

É claro que V. Exa. poderia decidir cumprir o horário M2, de segunda a sexta-feira, de forma a perturbar o menos possível o serviço; contudo, além de depender de uma decisão sua

cumprir ou não o horário M2, que poderia mudar a todo o tempo e sem qualquer aviso, como explicado supra a ... não tem obrigação de lhe atribuir esse horário, nem essa atribuição seria adequada ao serviço, nem justa para os demais colaboradores.

O que se referiu quanto ao horário M2 aplica-se a todos os restantes horários. Em face do exposto, como é bom de ver, o horário de funcionamento do Serviço de ... é incompatível com um regime de horário flexível, salientando-se ainda que, para satisfazer o seu pedido, possivelmente a ... teria de admitir um ou mais trabalhadores para assegurarem os períodos do dia em que não pretende estar ao serviço (sobretudo, feriados e fins-de-semana).

Em conclusão, sem prejuízo de não estarem cumpridos os requisitos legais previstos no art. 57.º do CT, os motivos acima descritos configuram “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte desta empresa. Em face do exposto, informamos, pois, que é intenção desta empresa recusar o pedido formulado.

(...)”

- 1.4-** Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa da trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.

- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5** 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”.

2.6 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.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as 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 CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador

com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através

de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que 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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário,

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que o seu horário de trabalho seja compatível com o horário da creche que funciona em dias úteis de 8h às 18h, para prestar a devida assistência e apoio ao filho menor de 12 anos, com 13 meses de idade.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto do progenitor do menor trabalhar em turnos rotativos e da avó do filho, que é a pessoa que fica com ele, está com a mãe doente e já não ter condições para ficar com o neto, sendo necessário que um dos progenitores possua horário que permita a devida assistência e acompanhamento do menor.
- 2.15** Esta Comissão tem entendido ser 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/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que **tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**” (negrito nosso).
- 2.18** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada².

² No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: “Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT.”

- 2.19** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamenta a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.20** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.21** De acordo com a intenção de recusa, o pedido não se mostra compatível com o conceito de horário flexível ao pretender a dispensa de trabalho aos fins-de-semana, nem a dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (em especial, turnos, adaptabilidade e horário concentrado) e/ou de trabalho noturno.
- 2.22** Alega ainda que criar um horário flexível considerando, por exemplo, o horário M2 (10:00 às 18:00) e um a trabalhadora, poderia entrar entre as 8h40 e as 11h, e sair entre as 15h30 e as 18h00; nos dias de horário M2 a lei permitir-lhe-ia fazer apenas 3h30, o que é incompatível com a natureza do serviço e as responsabilidades da sua atividade, ainda que a lei a obrigue a compensar as suas ausências, tendo de cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas. Assim, poderia haver dias em que estaria ao serviço e não haveria tarefas para lhe atribuir, e também dias em que não estaria ao serviço, e as suas ausências teriam de ser supridas por outros trabalhadores, recorrendo a trabalho suplementar. Tal evidencia que a natureza da atividade de ... é incompatível com um regime de horário flexível.
- 2.23** Ora, da análise do processo e sem necessidades de mais considerandos, resulta que o pedido da trabalhadora 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.

- 2.24** A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. Não basta balizar o horário flexível pretendido na amplitude horária que corresponde ao funcionamento do estabelecimento pré-escolar do filho, na medida em que tal não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, tendo de equacionar-se a possibilidade de existirem vários horários a iniciarem-se no turno da manhã, dentro do horário de funcionamento do estabelecimento escolar, como aliás parece verificar-se, desconhecendo-se qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.
- 2.25** O mesmo sucede com a formulação do horário flexível, tendo a requerente de dar a conhecer através da forma como indica o seu horário se, pretende um horário flexível *stricto sensu*, com uma componente fixa e uma componente móvel ou se pretende um horário flexível, que na sua execução seja fixo, prescindido da componente móvel e fixa. Este aspeto não é despiciendo, se tivermos em conta o alegado pelo empregador na formulação de um horário flexível com componentes móveis e fixas.
- 2.26** Acresce ainda que o pedido não contém os requisitos previstos na sub-alínea i), alínea b) e alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, verificando-se que inexistente indicação do prazo previsto, para o horário flexível, dentro do limite aplicável e declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.
- 2.27** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56.º e 57.º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho e por não respeitar os requisitos legais.
- 2.28** A este propósito será de lembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade

empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

2.29 Cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário 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 estabelecimento onde exerce funções.

2.30 Saliente-se 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 ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, que contenha uma proposta concreta de horário de trabalho e respeite os requisitos legais para o pedido de horário flexível,.

- 3.2.** 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 20 DE JANEIRO DE 2021.