

PARECER N.º 569/CITE/2022

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 e respetivas alterações.

Processo n.º 2636-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 27.07.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer atividade de Analista, com local de trabalho em ..., ...

1.2. Por email de 29.06.2022, o trabalhador apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...) Venho por meio deste expor um problema que em breve irá vir a ocorrer em face do regresso ao trabalho e conseqüentemente a volta de ... Resido na ... desde que entrei na empresa, há mais de 4 anos, sempre fiz minhas viagens de ida e volta de ...

Contudo, desde de setembro de 2020 minha filha ingressou na escola, e isso me consome um valioso tempo de descanso, como já foi relatado na época, o que garantiu-me um horário diferenciado durante o homework (das 15 as 00hs), o que me permitiu poder ter mais tempo de descansar antes de levar minha filha ao colégio, que fica há 1 km de casa, a qual faço a pé.

Desta vez, ao regressar a empresa, voltarei a usar o ..., o qual sempre me deixou em casa nunca antes das 2:30 am.

Outrora, ao verificar o percurso da atual rota, constatei que há mais paragens do que quando eu ia, o que fatalmente aumentará o horário.

Como disse, desta vez será diferente na minha rotina, já que tenho que acordar as 7:00am para levar minha filha a escola, e chegando nesse horário, até poder tomar um duche e me preparar para deitar, fatalmente só irei dormir após as 3:30am.

Também não posso contar com minha esposa, já que ela sai as 6:30 am de casa para ir ao trabalho, que fica no ...

Por isso relato esse dissabor, porque terei menos de 5 horas para poder dormir, o que poderia causar vários problemas de saúde e seguramente afetaria meu trabalho, o que me causa essa grande preocupação.

Não possuo faltas injustificadas durante esses mais de 4 anos de empresa, sempre sendo determinado e responsável.

Desta forma, vim em busca de alternativas para poder me encaixar em horários selecionados da empresa, contudo, todos eles são incompatíveis.

O único horário que acredito ser viável seria o das 14hs as 23 hs. onde poderia chegar em casa antes da 1:00am, o que me permitiria ter um pouco mais de tempo de descanso.

Diante disso, peço a possibilidade de que possam analisar tal situação, permitindo-me a alteração do horário.

Realmente eu peço desculpas por esse inconveniente, mas rogo para que a empresa possa compreender tal problema. (...)

1.3. Por email de 19.07.2022 e carta registada na mesma data, rececionada a 21.07.2022, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se transcreve:

“ (...) Na sequência do pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa., no dia 29.06.2022, no sentido de pretender cumprir um horário de trabalho fixo, das 14h00 às 23h00, informamos que é intenção da ... recusar o seu pedido, pelos seguintes motivos:

- 1. Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à ...;*
- 2. Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível;*
- 3. Sucede que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível – nem tal regime é por si mencionado –, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT;*
- 4. O seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho das 14h00 às 23h00, corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT;*
- 5. Por outro lado, também não instruiu o seu pedido com a documentação comprovativa dos pressupostos de que dependeria o exercício de tal direito (nomeadamente, declaração que comprove que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e de habitação), nem indicou o prazo previsto para a aplicação do horário pedido;*
- 6. Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto artigo 57.º do CT.*
- 7. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, **verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido.***
- 8. Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a ..., o Trabalhador obrigou-se a prestar a sua atividade de Analista, com local de trabalho em ..., ..., cumprindo um período normal de trabalho de 8 horas diárias e 40 semanais, em regime de turnos fixos ou rotativos.*

9. *O acordo relativamente à prestação de trabalho em regime de turnos, sem dias de descanso semanal fixos, teve como fundamento assegurar o cumprimento dos serviços nos termos e condições acordadas entre a ... e os seus clientes.*
10. *Em concreto, nos termos e condições contratualmente estabelecidos entre a ... e o cliente desta a que respeitam os serviços prestados no ... em ..., a ... deve garantir a prestação contínua (24 horas por dia, 7 dias por semana) dos seus serviços de análise de conteúdos, o que inclui a prestação de serviços aos fins-de-semana e feriados.*
11. *Tendo em vista o cumprimento do acordado com o seu cliente e atendendo a que o período de cobertura do serviço acordado excede os limites máximos do período normal de trabalho, a ... determinou que a prestação de trabalho, em particular da equipa alocada ao mercado ... em que se encontra inserido, fosse organizada em regime de turnos rotativos, sucedendo-se os trabalhadores nos mesmos postos de trabalho, num modelo de 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso.*
12. *Os turnos praticados atualmente pela equipa que presta o serviço de ... são os seguintes:*
 - a. *Das 07h00 às 16h00, com intervalo de refeição de 1 hora;*
 - b. *Das 16h00 às 01h00, com intervalo de refeição de 1 hora;*
13. *Nos turnos referidos supra são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.*
14. *Assim, o ritmo dos turnos regulares da equipa que presta o serviço de ..., dentro dos horários acima mencionados, obedece a uma lógica de semanas de 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso.*
15. *A rotatividade de todos os elementos da equipa, pelos turnos existentes, e a prestação de trabalho em todos os dias da semana, incluindo feriados obrigatórios, é essencial para a garantia da continuidade da prestação de serviços ao cliente da ...*
16. *Para além dos turnos rotativos referidos supra, foram criados os seguintes turnos para satisfazer necessidades de trabalhadores em situações especiais, nomeadamente, trabalhadores com responsabilidades parentais e trabalhadores em regime de trabalhador-estudante, conciliando, naturalmente, tais necessidades dos trabalhadores com as necessidades de trabalho e cobertura de serviços, de segunda a sexta-feira, e um de segunda a quinta-feira, a tendo tido a ...:*
 - a. *de segunda a sexta-feira (incluindo feriados), com descanso semanal fixo aos sábados e domingos, das 7:00h às 16:00h, com uma hora de intervalo para almoço;*
 - b. *de segunda a sexta-feira (incluindo feriados), com descanso semanal fixo aos sábados e domingos, das 9:00h às 18:00h, com uma hora de intervalo para almoço;*
 - c. *de segunda a sexta-feira (incluindo feriados), com descanso semanal fixo aos sábados e domingos, das 16:00h - 01:00h, com uma hora de intervalo para almoço;*
 - d. *de domingo a quinta-feira (incluindo feriados), com descanso semanal fixo às sextas-feiras e aos sábados, das 16:00h às 01:00h, com uma hora de intervalo para almoço.*
17. *Estão atualmente alocados aos referidos turnos fixos, enquanto se mantiverem as situações excecionais que justificaram a sua inclusão, 20% dos trabalhadores na equipa que presta o serviço*

- de ..., que se encontra fora da rotação normal descrita em 12. a 15. supra, prestando, a sua quase totalidade, ao invés, trabalho de segunda a sexta-feira, sem cobertura aos fins-de-semana.
18. *Em resultado da implementação destes turnos especiais, apenas 80% da equipa se encontra incluída no regime rotativo de 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso por semana, e que garante a cobertura do serviço ao fim de semana.*
 19. *Em resultado do exposto, a cobertura do serviço nos dias de semana aumentou, mas a cobertura do serviço aos fins de semana ficou reduzida a 52,8%, muito abaixo do que é necessário para fazer face às exigências do serviço.*
 20. *Além do exposto, não se encontra previsto na organização da equipa alocada ao mercado ... o turno solicitado por V. Exa., das 14h00 às 23h00.*
 21. *Ora, não tendo a ... este horário disponível na equipa em questão, não tem condições para aceitar o pedido de V. Exa., uma vez que, no horário que solicita, ficaria abrangido pelas equipas de supervisão e apoio correspondentes a dois turnos diferentes, o que resultaria, inevitavelmente, numa perturbação na atual gestão eficiente do serviço.*
 22. *Naturalmente, não poderá a ... abrir uma exceção, que implique criar um horário específico para cada trabalhador, sob pena de prejudicar o serviço e de inevitavelmente criar circunstâncias de desigualdade entre trabalhadores. Neste sentido,*
 23. *Para garantia do normal funcionamento da equipa, cada um dos trabalhadores deverá cumprir o horário de trabalho do turno em que está inserido, não sendo viável criar um turno próprio para cada trabalhador, em função das suas necessidades pessoais.*
 24. *A definição de um horário de trabalho conforme o seu pedido, que não corresponde a qualquer dos turnos praticados na sua equipa, incluindo os turnos fixos criados pela ... para o mercado ... exclusivamente para os trabalhadores em situações especiais (como é o seu caso), determinaria que, no períodos das 07h-14h e das 23h-01h, a ... teria menos um trabalhador na sua equipa a prestar trabalho, sendo forçada a substituí-lo, e, por outro lado, teria um recurso adicional, do qual não necessitaria, entre as 14h00 e as 23h00.*
 25. *Assim, satisfazer o seu pedido de horário (fixo) determinaria:*
 - a. *a criação de um turno e horário individualizado, apenas para si, entre as 14h00 e as 23h00;*
 - b. *a necessidade de recorrer à contratação de um recurso adicional ou à prestação de trabalho suplementar por outro elemento da sua equipa para garantir a cobertura dos períodos 07h-14h e 23h-01h, o que não é exigível à empresa;*
 - c. *um trabalhador excedentário no período das 14h e as 23h, o que representaria um custo desnecessário.*
 26. *Tal não é comportável para a empresa, que ficaria, assim, excessivamente limitada nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal, para além do que ficaria a faltar um membro da equipa nas horas não cobertas pelo horário por si solicitado, o que prejudicaria a organização do trabalho e a normalidade do serviço, nos termos acordados com o seu cliente.*

27. *Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados supra sempre configurariam “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 da ...*

*Em face do exposto, informamos que **é intenção da ... recusar o pedido formulado.** (...)*

1.4. Por email de 19.07.2022, o trabalhador apreciou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...) Boa tarde

Conforme contacto telefónico, agradeço a atenção dispensada e aceito as argumentações outrora expostas. Atentamente.(...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é

diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras

enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

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

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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

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

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

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, o trabalhador com responsabilidades familiares solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 14h e as 23h.

2.28. Ora, da análise realizada ao pedido do trabalhador, verifica-se que o requerente não indicou o prazo previsto, dentro do limite aplicável, até aos 12 anos de idade, não declarou a idade da filha e se vive consigo em comunhão de mesa e habitação, nem supriu essa falta de declaração na apreciação da intenção de recusa, conforme estabelece o ponto i), alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.29. No que respeita à falta de indicação do prazo previsto, dentro limite aplicável, ou seja, até aos 12 anos da filha, deveria o trabalhador ter indicado à entidade empregadora o prazo em que queria exercer a sua atividade em regime de horário flexível na amplitude diária e semanal por si indicada, situação que não se verificou no pedido inicial e na apreciação da intenção de recusa, nos termos do disposto da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.30. Neste sentido, o trabalhador poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, a declaração expressa conforme a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, se for o caso, e a indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível.

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

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 pelo trabalhador ... com responsabilidades familiares.

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

3.3. Informar o trabalhador de que poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, a declaração expressa conforme a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, se for o caso, e a indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.