

**PARECER N.º 657/CITE/2019**

**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 4789-FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 13.11.2019, por correio registado com AR, 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 no serviço de ....

**1.2.** A 16.10.2019, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«[...] , colaboradora do [...] desde 1999, com o n.º [...], venho por este meio solicitar com caráter de urgência uma restrição temporária de horário com a duração de três a seis meses pelo seguinte motivo: o meu marido irá iniciar funções de ... no dia 16.10.2019 na empresa [...] sendo o seu horário de trabalho em regime noturno, entre as 21h e as 6horas do dia seguinte.*

*Em consequência, os meus filhos de 9 e 10 anos ficam sem qualquer acompanhamento a partir das 20h30m, ficando eu impossibilitada de me deslocar para casa a partir das 19horas, uma vez que é o último transporte coletivo para a .... Como não possuo carta de condução, nos horários matinais com entrada entre as 5 e as 7horas não conseguirei igualmente deslocar-me para ..., sendo o primeiro transporte a partir da ... para ... às 7h40. Peço então que considerem a possibilidade de me facultarem esta restrição com o horário das 8h30 às 18h30 pelo período mínimo de 3 meses, para que possa, entretanto, arranjar uma solução, como a mudança de residência para ...».*

1.3. A 03.11.2019, a entidade empregadora entregou por mão própria a sua intenção de recusa ao pedido da trabalhadora nos seguintes termos:

*«Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Exma. Sra.,*

*Vimos, por este meio, dar resposta à solicitação de V. Exa. em praticar um horário flexível.*

- O seu requerimento, que mereceu a melhor atenção da nossa parte, indica que pretende V. Exa. praticar o horário entre as 8:30 e as 18:30 de segunda a sexta-feira;*
- Começamos por referir que o que V. Exa. nos apresentou foi um pedido de horário fixo e não um pedido de horário flexível;*
- É que compete ao empregador definir os períodos de presença obrigatória;*
- Ao colaborador é apenas permitido que indique um intervalo de tempo entre o qual a companhia pode planear o seu horário;*
- Sucede que o período de tempo referido apenas permite que seja praticado um horário específico;*
- Daí que esta determinação 'a priori' de horário pretendido sem que tenha sido a companhia a indicar qual o horário disponível desvirtua por completo aquele direito do empregador;*
- Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, que determina expressamente 'se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho [artigo 56.º/3/alíneas a) a d) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a requerente pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar – o horário flexível diz respeito aos limites diários';*

*Em todo o caso, apesar das questões identificadas, cumpre-nos decidir:*

- Como é do seu conhecimento, existem vários colaboradores no seu local de trabalho, muitos deles com filhos menores de 12 anos;*

- Para que a área onde labora (...) possa funcionar de modo eficaz, é necessário que sejam assegurados colaboradores com horário de abertura de loja, bem assim como outros com horário de fecho de estabelecimento em todos os dias da semana;
- O facto de estarmos perante horários rotativos implica que, ao mexer nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área;
- Acresce que também o colega [...] solicitou agora um horário flexível;
- Pelo que, ao concedermos a V. Exa. este pedido, teríamos de conceder também a todos os colegas que se encontram em situação semelhante – como é o caso do referido colega, o que tornaria impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área;
- Desta forma, a solução encontrada só pode ser a de manter-se o planeamento de horários rotativos;
- Pois só assim se permite a distribuição igualitária do trabalho, de modo a que não sejam sobrecarregados apenas alguns dos colaboradores;
- E tendo assim todos a hipótese de conciliar a vida profissional e pessoal;
- Resumindo, todos os nossos colaboradores têm de fazer aberturas e fechos rotativamente, e as folgas ao fim de semana têm igualmente de ser rotativas, em abono do bom funcionamento da loja, não nos sendo possível fixar horários;
- Acresce ao exposto que o período de indisponibilidade para trabalho por si indicado na missiva a que agora damos resposta representa, para o estabelecimento onde labora, o período mais alto de vendas, registando incrementos na ordem dos 50%;
- Este período representa também o intervalo em que há mais trabalho na secção da ..., já que a preparação, (des)montagem dos balcões, cortes e receção de mercadorias, entre outros, efetua-se sobretudo antes da abertura das portas ao público e depois destas serem fechadas;
- E mesmo a venda de produtos acontece muitas vezes ao final do dia, quando as pessoas regressam a casa;
- Assim, o pedido por si dirigido é causador de prejuízo sério para a nossa empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora, impossibilitando-a de deter o número mínimo de colaboradores para um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda;
- Com efeito, se tal horário lhe fosse atribuído, deixaria de poder fazer horários de abertura e de fecho de loja;
- Sucede que a área da ... é composta por cinco elementos, V. Exa. incluída, sendo que já existe quem tenha restrições horárias;

- São assim operadores de ... V. Exa.,...,... e ...;
- E responsável de ... ..;
- Sucede que a colaboradora ... já beneficia de um horário flexível das 8 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, podendo fazer qualquer horário ao fim de semana;
- O responsável de ... .., por seu turno, assegura a abertura de loja face às funções que desempenha;
- Para além de que tem outras tarefas inerentes à sua função, que nem sempre lhe permitem estar ao balcão ou a executar as funções de Operador;
- V. Exa. solicita um horário das 8:30 às 18:30 de segunda a sexta-feira;
- E ... também solicita um horário das 6 às 16 horas ou das 7 às 17 horas;
- Sendo que só ... não apresenta, neste momento, qualquer restrição de horário;
- Assim, só haveria um colaborador para o horário de fecho de segunda a sexta-feira (JA);
- E só um (...) para o horário de abertura, e só quando fizesse o horário das 6 às 16 horas, atendendo a que não deve contar para a equação o responsável da ... pelos motivos já referidos;
- Ora, tal situação, para além de ser totalmente inconcebível do ponto de vista operacional;
- Também do ponto de vista dos recursos humanos é desaconselhada, pois seriam sempre os mesmos colegas a efetuar aberturas e fechos de loja;
- O mesmo é dizer que estes colegas nunca teriam oportunidade de fazer horários intermédios;
- Já que esses seriam sempre feitos por si (em conjunto com ..., e por vezes com ...);
- O que, como certamente compreenderá, vai para além do impraticável;
- Traria uma situação desfavorável aos demais colaboradores da secção, que viam prejudicada a sua elaboração de horários;
- Adicionalmente, ao fixarmos o seu horário de trabalho nos termos pretendidos, os referidos colaboradores também ficariam sobrecarregados no próprio trabalho, na medida em que – como referimos – os horários de abertura e fecho são os mais exigentes;
- O que também não se afigura, de todo, justo;
- Por fim, apesar de ponderada também a possibilidade de transferir V. Exa. de loja com vista a satisfazer a V. pretensão, tal não se mostra possível.

*Pelo que nos resta então informar que, atentos os motivos acima apresentados, é nossa intenção negar a pretensão apresentada por V. Exa.*

*Sendo certo que iremos, sempre que possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas.*

*Por conseguinte, e com o intuito de anexar ao processo a submeter à CITE, tem V. Exa. cinco dias a contar da data de receção da presente carta para remeter a esta empresa a sua apreciação, caso assim o pretenda.*

*Com os meus melhores cumprimentos,*

*Direção de Recursos Laborais*

*[...]».*

**1.4.** Ao processo foram apensos os mapas de horários de todos os colaboradores da loja onde trabalha a requerente nos passados meses de agosto, setembro e outubro.

**1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º-d), sob a epígrafe «Atribuições próprias e de assessoria»: *«Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho [...] com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece no artigo 68.º, sob a epígrafe «Maternidade e Paternidade»:

*«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».*

**2.2.** E no artigo 59.º, sob a epígrafe «Direitos do Trabalhadores», como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, é estabelecido: *«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».*

**2.3.** Para concretização dos princípios e direitos 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. 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.

**2.4.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos [...] 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».

**2.5.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «o trabalhador que pretenda trabalhar [...] 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».

**2.6.** 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

20 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 CT.

**2.7.** 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 CT.

**2.8.** Mesmo ante o 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.<sup>1</sup>

**2.9.** Convém aqui esclarecer o conceito de «horário de trabalho flexível» à luz do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende por aquela expressão «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.10.** Nos termos do n.º 3 do mesmo preceito:

«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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas».

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

**2.12.** Em suma, o legislador instituiu o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar com vista a conferir 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, 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.

**2.13.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a 1/3 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.

**2.14.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, *vide*, 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das



trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.15.** No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível de modo exercer a sua atividade entre as 8:30h e às 18:30h, de segunda a sexta-feira.

**2.16.** Fundamenta o seu pedido no facto de ter dois filhos menores de 12 anos a quem precisa prestar assistência por não ter retaguarda familiar que lhe permita tal auxílio.

**2.17.** Refere ainda, no seu pedido, que o outro progenitor tem atividade profissional que não lhe permite conciliar com a família, porquanto o seu horário de trabalho é noturno, das 21 às 6 horas.

**2.18.** Mais acrescenta que, sem os limites horários requeridos, não tem forma de se deslocar de casa para o trabalho e vice-versa, uma vez que não tem carta de condução e os horários dos transportes não se coadunam com a entrada na loja antes das 8h30, nem com a saída da mesma após as 18h30.

**2.19.** A requerente faz o pedido de horário flexível à entidade empregadora pelo período estrito de três a seis meses, por forma a encontrar uma solução logística para compatibilizar o trabalho com a família.

**2.20.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-se que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do CT 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.

2.21. Esta mesma interpretação da lei foi recentemente corroborada pelo Tribunal da Relação de Évora, que deliberou por unanimidade, a 7.11.2019, relativamente ao Processo 3824/18.9T8STB.E1 (consultável em [www.cite.pt](http://www.cite.pt)):

*«I- O regime especial de horário flexível visa adequar o tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem filho menor de 12 anos. II- Tendo sido requerido, pela trabalhadora demandada, um horário flexível, entre as 9 e as 18 horas, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira, e o sábado e domingo como dias de folga, motivado pela circunstância de não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor de cinco anos quando o infantário que o mesmo frequenta está encerrado, o horário requerido enquadra-se na definição de horário flexível prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho. III- Sobre o empregador recai o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho».*

2.22. Ainda sobre o conceito de «horário de trabalho flexível», e relativamente ao facto de a definição pelo/a trabalhador/a dos seus limites poder – alegadamente – consubstanciar um desvirtuamento do direito ao empregador definir os períodos de presença obrigatória, também por deliberação unânime decidiu o Tribunal da Relação do Porto, face ao Processo 2608/16.3T8MTS.P1, igualmente consultável no site desta Comissão:

*«O CT/2009 deu concretização à tutela constitucional da parentalidade nos termos dos artigos 33.º [‘Parentalidade’] e seguintes, 127.º/3 [‘Deveres do empregador’], e 212.º/2 [‘Elaboração de horário de trabalho’], sendo a própria Lei, no artigo 56.º [‘Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares’] daquele, que confere o direito, nos termos nele previstos, à atribuição de horário de trabalho flexível, o que, assim, não consubstancia violação dos direitos constitucionais do empregador à livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, nem*

limitação ilícita aos seus poderes diretivos consagrados no artigo 97.º [‘Poder de direção’] do CT».

**2.23.** Quanto ao argumento da entidade empregadora, de que «existem vários colaboradores [...] com filhos menores de 12 anos», que «tal não é diferente na área específica da ... [a que pertence a requerente]», que «para tal área funcionar de forma eficaz, é necessário que sejam assegurados colaboradores com horários de abertura e fecho de loja todos os dias da semana», «sendo por isso imperiosa uma dinâmica de horários rotativos», cumpre esclarecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus/suas trabalhadores/as, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento organizando-o com harmonia e em face dos direitos de todos/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 consagrada – cf. artigo 212.º do CT.

**2.24.** De referir também que a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do direito a trabalhar em regime de horário flexível, não constitui, por si só, fundamento bastante para a recusa, porquanto todos/as eles/as devem ser atendidos, evitando desta forma, qualquer discriminação em razão da ordem cronológica em que os pedidos são efetuados.

**2.25.** Tal não implica que tais direitos sejam absolutos, mas tão-só que todos os pedidos devem ser atendidos por forma a permitir que todos/as gozem, o máximo possível, os horários que solicitaram, tendo em atenção os condicionalismos legais e contratuais. Para estes casos, dispõe o artigo 335.º do Código Civil que: «1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. 2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior».

**2.26.** Assim sendo, cabe ao empregador analisar todos os pedidos de horário efetuados pela equipa da ... e adaptá-los às necessidades da loja, de forma a que todos/as os/as trabalhadores/as vejam atendido o maior número possível das suas pretensões, sem colocar em causa o bom funcionamento do departamento que integram.

**2.27.** Em relação aos argumentos invocados pela entidade empregadora na sua intenção de recusa, de que «o facto da lógica ser de horários rotativos implica que, ao mexer nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colegas da mesma área», de que «neste momento, praticamente todos os colaboradores da secção de ... [a que pertence a requerente] têm alguma restrição de horário, pelo que a sua concessão [do horário flexível] se torna totalmente impossível», «pois só assim se permite a distribuição igualitária do trabalho» e «tendo todos a hipótese de conciliar a vida profissional e pessoal», relembra-se aqui o conteúdo do artigo 13.º da CRP, pilar fundamental de um Estado de Direito, que contém o princípio da igualdade: «1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual». Reproduz-se ainda o conteúdo do artigo 26.º/1 da Lei Fundamental: «A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação». Da conjugação destes dois artigos se infere que todas as pessoas são iguais perante a lei, que ninguém pode ser privado de um direito em razão do sexo a que pertence, e que a lei protege todas as pessoas contra quaisquer formas de discriminação.

**2.28.** Ora, se «praticamente todos os colaboradores da secção de ... têm, neste momento, alguma restrição horária», é porque já se repercutiram os

efeitos de alterações nos horários dos elementos desta equipa, porventura até por mais do que uma vez. O tratamento igual referido na Lei implica, exatamente, que - se aos/às outros/as colegas já foi dado o direito à flexibilidade horária - a requerente não pode ver negado o seu, sob pena da entidade empregadora incorrer numa discriminação em função do sexo e/ou da parentalidade da requerente.

**2.29.** Sobre o alegado «prejuízo sério» referido pela entidade empregadora ao conceder flexibilidade horária à trabalhadora porque «o período de indisponibilidade para o horário pretendido representa, para o estabelecimento onde trabalha, o período mais alto de vendas», «sendo este um facto notório dada a natureza do negócio e a experiência empírica comum», esta Comissão baseia os seus pareceres na aplicação da lei ao caso concreto. Para a análise deste, só podem ser considerados os elementos apensos ao processo que o empregador enviou à CITE. Destes elementos consta nenhum documento que comprove quais os períodos em que a loja em causa mais fatura, pelo que sempre terá de se considerar este argumento improcedente.

**2.30.** Quanto ao argumento de que o intervalo do dia em que se regista o mais elevado valor de vendas «representa também o período onde há mais trabalho», o mesmo - apesar de racionalmente lógico - não pode ser tido em consideração por esta Comissão pelos motivos já explanados no ponto anterior.

**2.31.** A entidade empregadora torna ao argumento da equidade na sua intenção de recusa quando detalha os horários de trabalho dos cinco elementos da secção a que pertence a requerente. Refere, então, que «a colaboradora ... já beneficia de um horário flexível» e «... também solicitou um horário flexível». Sublinhe-se, uma vez mais, que o princípio da igualdade dispõe que o tratamento da mesma forma de todas as pessoas, pelo que à requerente não pode ser negada a atribuição de um horário flexível com a

justificação de que outra colega já goza desta modalidade de regime de trabalho, consubstanciando isto uma discriminação direta, nos termos do artigo 23.º, n.º 1, alínea a) do CT: «Para efeitos do presente Código, considera-se discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável». De referir ainda a proibição de discriminação postulada no artigo 25.º, n.º 1 do mesmo diploma: «O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior», ou seja, «ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical» - cf. artigo 24.º, n.º 1 do CT.

**2.32.** Reiterar, mais uma vez, que – nos termos da intenção de recusa do empregador - negar à requerente a atribuição de um horário flexível «trará uma situação desfavorável aos demais colaboradores da secção» quando alguns/algumas deles/as já gozam deste direito, enforma uma discriminação direta proibida por lei, uma vez que viola o princípio da igualdade, que obriga ao mesmo tratamento para todas as pessoas, independentemente da ordem temporal por que foram feitos os pedidos.

**2.33.** A isto acresce que a trabalhadora solicita um horário correspondente a um turno («M1»), não apenas existente na organização, como inclusive praticado por outros/as colegas/as entre os meses de agosto e outubro, segundo análise realizada aos mapas de horários apensos ao processo.

**2.34.** Com efeito, de acordo com a lei, **à requerente cabe o direito de pedir um horário flexível até ao seu filho mais novo completar 12 anos de idade, isto**

é, **durante três anos**, e não apenas durante os três a seis meses constantes do seu pedido – cf. artigo 56.º/1/CT.

**2.35.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento à lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**