

PARECER N.º 351/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º CITE-FH/1957/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, no dia 2 de julho de 2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de FISIOTERAPEUTA.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade patronal por carta registada com aviso de receção, no dia 8 de junho de 2021, nos termos do qual, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, nos termos do disposto no artº 56º da Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro, solicitou que lhe fosse “(...) aplicado o regime de HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL, com início às 9.00h e termo às 16.30h, de segunda a sexta feira, em regime de folgas fixas ao sábado e domingo porque o serviço de fisioterapia se encontra encerrado nesses dois dias.

1.3. Declarou que o pedido é movido pela necessidade de dar assistência à filha menor, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, com cinco anos de idade, não tendo qualquer apoio familiar que a possa auxiliar, designadamente o marido que que trabalha em regime de turnos e folgas rotativas, não havendo que possa ir pôr e buscar a filha à escola.

1.4. Terminou solicitando que a partir do dia 08 de julho de 2021 lhe fosse “afixado o horário de trabalho flexível ora solicitado”.

1.5. A trabalhadora juntou ao seu pedido um atestado de residência emitido pela Junta Freguesia de Portimão, comprovativo da composição do agregado familiar, uma declaração emitida pela ..., comprovativa da situação profissional do outro progenitor, uma declaração emitida pelo Agrupamento de Escolas de ..., comprovativa de que a filha da trabalhadora requerente, se encontra matriculada no Jardim de Infância ..., que o estabelecimento tem o seu horário de funcionamento com as Educadoras das 9H às 15H.

1.6. Por carta registada com aviso de receção datada do dia 22 de junho de 2021, a entidade empregadora enviou à trabalhadora requerente a sua resposta manifestando a intenção de

recusar o pedido de horário flexível, alegando para o efeito que:

- Na comunicação da trabalhadora não é indicado o prazo previsto para a duração da aplicação do regime de horário flexível em desrespeito pelo disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- O horário da prestação dos serviços de fisioterapia aos utentes é de 2ª a 6ª feira, entre as 9 e as 19 horas;
- O horário de trabalho de trabalhadora requerente encontra-se fixado às 2ªs feiras das 11h às 19 horas, com intervalo de 1 hora de intervalo para refeição, às 3ªs, 5ªs e 6ªs feiras das 9h às 17 horas, com intervalo de 1 hora de intervalo para refeição; e às 4ªs feiras das 10h às 18 horas com intervalo de 1 hora de intervalo para refeição.
- A trabalhadora solicita um horário de trabalho com início às 9 horas e termo às 16h30m, de 2ª a 6ª feira, o que perfaz um total de seis horas e trinta minutos diários de trabalho, não tendo em conta o intervalo para a refeição, que é de uma hora, conforme o disposto no Contrato Coletivo de Trabalho aplicável.
- O horário de trabalho solicitado não é um horário flexível, mas sim um horário fixo, em que não é dada a possibilidade à entidade empregadora de organizar o tempo de trabalho de acordo com as necessidades de funcionamento da Clínica, no que respeita aos tratamentos de fisioterapia, conforme é exigido pelo artigo 56.º n.º 2 e 3 do Código do Trabalho;
- Para além da trabalhadora requerente, existem mais dois postos de trabalho com igual categoria profissional – fisioterapeuta - com vínculo efetivo à Associação, ocupados por duas outras trabalhadoras, sendo que uma delas se encontra em gozo de licença parental, pelo que consoante a necessidade do serviço, assim a Associação recorre pontualmente a uma prestadora de serviços, uma vez que não tem contratada qualquer outra trabalhadora com a mesma categoria profissional para substituição da referida trabalhadora;
- Por meio de cartas datadas de 4 de junho de 2021, também as outras duas fisioterapeutas vieram solicitar a atribuição de um regime de horário flexível, tendo em vista a prestação de apoio a filhos com idades inferiores a 12 anos, ambas requerendo que lhes fosse atribuído um horário fixo das 9h às 13h e das 13h30 às 16h30, ou então das 9h às 13h e das 14h às 17 horas;
- Os tratamentos de fisioterapia são normalmente efetuados em várias sessões, havendo uma maior procura por parte dos utentes da clínica nos horários das 17h às 19h, por forma a adequarem os horários das sessões aos respetivos horários de trabalho, evitando assim faltas ao trabalho ou à frequência de aulas;
- Um tratamento de fisioterapia pode demorar entre 45 a 60 minutos, pelo que se todas as fisioterapeutas pretenderem sair às 16h30m, o último paciente terá de iniciar o tratamento entre as 15.30h e as 15.45h, ou seja, a meio da tarde;
- A atribuição de um horário fixo das 9h às 16h30 a todas as fisioterapeutas da clínica, iria inviabilizar o tratamento a muitos pacientes que não se podem deslocar à clínica dentro desse horário, obrigando-os a procurar outras alternativas, com a consequente perda de rentabilidade,

uma vez que deixará de poder proporcionar tratamentos de fisioterapia a partir daquele horário;

- As restantes clínicas da cidade de Silves e conceitos limítrofes têm horários mais alargados e prestam serviços até mais tarde, o que levará a que os pacientes comecem a optar por outras clínicas.

- A área da fisioterapia da clínica tem apresentado ao longo dos últimos anos resultados líquidos negativos, pelo que ao reduzir o horário de funcionamento do serviço de tratamento de fisioterapia terá como consequência a realização de menos sessões de fisioterapia, mantendo a clínica os mesmos custos e obtendo menos proveitos, podendo assim inviabilizar a manutenção desta área de atividade na clínica.

- Considerando que todas as trabalhadoras requereram a atribuição do regime de horário flexível, se o mesmo for concedido a todas elas, a viabilidade económica financeira da clínica ficará ainda mais comprometida, podendo colocar em causa a sua sustentabilidade económica, e consequentemente a manutenção dos três postos de trabalho, pelo que não podendo haver discriminação entre as três trabalhadoras.

1.7. A entidade empregadora juntou à sua intenção de recusa uma cópia do horário do funcionamento do serviço de fisioterapia da clínica e uma cópia do horário de trabalho da trabalhadora afixado no local de trabalho.

1.8. No dia 29 de junho de 2021, a trabalhadora veio responder à intenção de recusa da entidade empregadora, o que fez reiterando o pedido formulado, e esclarecendo que o prazo pretendido para a realização da prestação de trabalho em horário flexível deve decorrer “(...) até que se verifique a possibilidade de conciliar outro horário”, devendo considerar-se, em última instância, que será sempre na duração legalmente prevista, ou seja, até a menor completar 12 anos de idade.

1.9. A trabalhadora esclarece ainda que o horário apresentado pela entidade empregadora não corresponde ao que se encontra a realizar, desde final de setembro de 2020, uma vez que já havia sido acordado o horário das 9h até as 17h, com uma hora de almoço, sendo que no horário indicado no pedido, pese embora a trabalhadora não ter contabilizado a hora de almoço, certo é que, “(...) ao abrigo do presente regime, é possível exercer o meu trabalho por 6 horas consecutivas, pelo que ficaria com 30 minutos para refeição, cumprido assim o seu horário completo de trabalho.”

1.10. Por último, refere ainda que não pode ser prejudicada com base em pedidos de outros/as trabalhadores/as, visto que entende como justificado e comprovado o pedido apresentado.

1.11. Além dos documentos juntos pela trabalhadora e pela entidade patronal na sua intenção de recusa, veio esta última juntar ainda o contrato de trabalho da trabalhadora aqui requerente, o mapa de quadro de pessoal do qual resulta que a clinica para a qual a trabalhadora exerce a sua atividade tem ao seu serviço apenas três fisioterapeutas; a demonstração de resultados comparativa entre os anos de 2016 e 2020, do serviço de fisioterapia da entidade empregadora, pretendendo comprovar um resultado líquido negativo substancialmente agravado no ano de 2020; a demonstração de resultados comparativa, respeitante ao primeiro trimestre dos anos de 2017 a 2021, inclusive, do serviço de fisioterapia da entidade empregadora, pretendendo demonstrar um total de proveitos inferior a cerca de 50% face ao resultado obtido no mesmo trimestre do ano anterior.

Cumpra analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado

da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção 156 da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt).

2.28. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

2.29. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Refira-se ainda 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)].

2.31. 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 exequível 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.

2.32. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.33. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, compreendido entre as 09:00 horas as 16:30 horas, em regime de folgas fixas ao sábado e ao domingo.

2.34. O pedido da trabalhadora encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.35. A entidade empregadora começa por questionar a falta de indicação do prazo previsto para duração da aplicação do regime de horário flexível em desrespeito pelo disposto na alínea a) do n.º1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.36. Refira-se, quanto a esta circunstância, que tem sido entendimento desta Comissão, que a falta de indicação daquele prazo pelo/a trabalhador/a não determina a inadmissibilidade do pedido, devendo entender-se que o prazo deve prolongar-se pelo tempo que durar o motivo que fundamentou o pedido, na medida em que o legislador estabelece como limite máximo a idade de 12 anos do/a filho/a do/a trabalhador/a requerente, como aliás acaba por esclarecer a trabalhadora, no caso concreto em sede de resposta à intenção da recusa da entidade empregadora.

2.37. Refere ainda a entidade empregadora que o horário de trabalho de trabalhadora requerente se encontra fixado às 2ªs feiras das 11h às 19 horas, com intervalo de 1 hora de intervalo para refeição, às 3ªs, 5ªs e 6ªs feiras das 9h às 17 horas, com intervalo de 1 hora de intervalo para refeição; e às 4ªs feiras das 10h às 18 horas com intervalo de 1 hora de intervalo para refeição.

2.38. Facto contestado pela trabalhadora que refere que, não obstante ser esse o horário fixado, se encontra a praticar, por acordo com a entidade empregadora e desde setembro de 2020, um horário fixo, entre as 09h00 e as 17h00, de segunda a sexta feira.

2.39. Compulsados os documentos juntos pela entidade empregadora, designadamente o contrato de trabalho, verificamos que a trabalhadora se encontra contratualmente vinculada a um período normal de trabalho de 40 horas semanais.

2.40. Por referência ao pedido da trabalhadora aqui requerente, que pretende praticar o horário entre as 09h00 e as 16h30, de segunda a sexta feira, afere-se que no pedido formulado que não se encontra contemplado o período de descanso a que se refere a alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT que, de facto, em sede de horário flexível, se admite possa reduzido nos seus limites legais, mas que ainda assim deve estar contemplado no horário de trabalho.

2.41. Ademais, afigura-se-nos também que a amplitude do horário de trabalho solicitado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em

que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada, uma vez que propõe apenas semanalmente trinta e seis horas e meia.

2.42. Nestas circunstâncias, impõe-se que a trabalhadora, querendo, elabore novo pedido contemplando uma amplitude horária diária que enquadre o período normal de trabalho a que se encontra contratualmente vinculada.

2.43. Saliente-se 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 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 da parentalidade.

2.44. Mesmo que isso implique reconhecer o direito à conciliação a todos/as os/as os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, conquanto se enquadrem os horários no período de funcionamento do estabelecimento/empresa. Por esta razão, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, “(...) não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade.” Tal era admitir que o exercício de tais direitos dependesse de uma ordem de prioridade temporal, ou seja, “os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos.”

2.45. Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal, pelo que perante uma situação em que se verifique a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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 empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhadora, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR **UNANIMIDADE** DOS MEMBROS DA CITE EM **21 DE JULHO DE 2021**, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.