

PARECER N.º 308/CITE/2022

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 nº CITE-FH/1129/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **06 de abril de 2022**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada com aviso de receção, no dia **09 de março de 2022**, nos seguintes termos:

“Na sequência da decisão da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, datada 02.03.2022, uma vez que da mesma resulta que em regime de horário flexível terão que ser observados os horários dentro da amplitude de qualquer dos turnos de trabalho já existentes desde que cumpra o período normal de trabalho e um intervalo de descanso, que pode ser apenas 30 minutos, vem aqui a signatária reformular o seu pedido de horário flexível, o que o faz nos seguintes termos:
Requer-se o horário de segunda-feira a sexta-feira dias uteis das 07h às 15.24h com intervalo de uma hora para almoço, pelo período de 1 ano.”

1.3. A trabalhadora não junta documentos.

1.4. A entidade empregadora, por carta registada com aviso de receção de **24 de março de 2022**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos:

“(…). Acusamos a receção da sua carta, datada de 09/03/2022, e por nós rececionada a 11/03/2022, solicitando, [n]a sequência da decisão da Comissão para a Igualdade e no Emprego, datada de 2.3.2022, a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda-feira a sexta-feira dias uteis das 07h às 15.24h com intervalo de uma hora para almoço, pelo período de 1 ano.
Sucede que, e salvo melhor opinião, o que é referido no parecer n.º 143/CITE/2022 é que a trabalhadora poderá apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível dentro da amplitude de qualquer dos turnos de trabalho existentes que lhe podem ser atribuídos.

Ora, como já se deixou dito e como V. Exa. bem sabe não existe nenhum turno de segunda-feira a sexta-feira dias uteis das 07h às 15.24h, razão pela qual vem, o "...", em conformidade com o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, manifestar a sua intenção de recusa do aludido pedido com os fundamentos seguintes:

V. Exa. exerce funções de Ajudante de Ação Direta - 1.2 na Estrutura Residencial para Pessoas Idosas detida pelo ..., portanto, no setor de apoio direto aos utentes com o horário de trabalho de segunda a domingo das 07.00h às 15.24h.

Neste setor as funcionárias desempenham as suas funções, de segunda a domingo, por turnos rotativos, os quais se encontram definidos de acordo com as necessidades e exigências do funcionamento da Instituição, dividindo-se os mesmos em três grandes períodos: manhã (07.00h às 15.24h), tarde (das 14.06h às 21.30h) e noite (entre as 21.30h e as 7h).

O horário é feito por três semanas, repetindo-se de forma contínua, sendo que em cada ciclo de três semanas, numa delas as funcionárias folgam um fim-de-semana completo e nas duas semanas restantes as folgas são durante a semana, num total, portanto de seis folgas em 3 semanas.

As funcionárias deste setor com filhos menores de 12 anos, num total de 8, grupo no qual V. Exa. se integra, fazem, em exclusivo, o turno da manhã.

Não está definido nenhum turno no setor de apoio direto aos utentes de segunda-feira a sexta-feira.

O seu pedido não se enquadra, portanto, no horário de funcionamento do serviço onde V. Exa. desempenha as suas funções pois dispendo nós do regime de turnos rotativos, nenhum dos turnos funciona apenas de segunda a sexta-feira.

Se lhe fosse concedido o que solicitou, o ... deixaria de contar com o seu serviço durante o fim-de-semana, o que não é compatível com as concretas necessidades da entidade empregadora nem como a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores.

O sistema, atualmente, implementado permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos horários e das folgas por todos os trabalhadores com a sua categoria profissional ao nosso serviço e um tratamento preferencial a V. Exa iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento da instituição e da qualidade do serviço prestado.

No seu setor há mais 7 trabalhadoras com filhos menores de 12 anos e para garantir a prestação ininterrupta dos serviços, organizamos os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços.

Entende-se que aceitar que trabalhasse, de segunda a sexta-feira, de acordo com o que por si é pretendido, iria afetar negativamente o funcionamento dos turnos e iria criar desigualdade para com as restantes trabalhadoras com a mesma categoria profissional e em situações idênticas às suas.

Aliás, como V. Exa. bem sabe, procurando ir de encontro às suas necessidades, e às das suas colegas em situações idênticas, todas as trabalhadoras que têm filhos menores prestam serviço, desde a data da respetiva admissão, no turno da manhã, das 7.00h às 15.24h, de segunda-

feira a domingo, respeitando o sistema supra referido e numa lógica de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional.

Assim, e por tudo quanto supra exposto, é intenção do ... recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos em que por si foi pedido (n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho), sendo nosso entendimento que V. Exa. já detém um horário de forma a facilitar lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Assim, e em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa. um (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados pela entidade empregadora. (...)"

1.5. A trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, de **01 de abril de 2022**, veio responder à intenção de recusa da entidade empregadora, alegando, entre o mais, o seguinte:

"(...) A signatária havia, numa primeira instância, apresentado um pedido de autorização de horário flexível, requerendo, em síntese e no essencial, que fosse atribuído "o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, no período compreendido entre as 08:00H e as 16:30H, com uma hora de intervalo, pelo prazo de um ano."

2. Sendo que, esse pedido foi recusado pela entidade empregadora, pelo que; submetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para respectiva decisão.

3. A referida entidade, através do seu parecer sob o n.º 143/CITE/2022, considerou e passamos a citar, que "3.4 in casu, a trabalhadora solicita a atribuição de horário de trabalho entre os 8.00h e os 16.30h. Os turnos praticados afiguram-se ser; um das 07.00h às 15.24h, outro das 14.06h às 21:30h, e, ainda, outro dos 21:36h às 07:00h, verifica-se que o pedido de horário formulado pela trabalhadora não se enquadra em nenhum daqueles turnos pelo que, o horário solicitado a iniciar às 08:00h e a terminar às 16:30h, apesar de ser próxima do turno da manhã (07.00h — 15:24h) vigente no setor em que a trabalhadora exerce as suas funções, deixaria a descoberto 1 hora em cada um dos períodos da dia naquele posto de trabalho. 3.5 Face ao que antecede, conclui-se que o pedido de horário flexível formulado não observa o requisito legal previsto na n.º 2 do artigo 56. da Código da Trabalho porquanto, a amplitude diária indicada pela trabalhadora (início 08:00h – fim 16:30h) não se afigura enquadrável na amplitude dos turnos de trabalho vigentes. 3.6. No entanto, nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido, atendendo o supra exposto."

4. Ora, na sequência e em consequência dessa superior decisão, e à luz de tal sentido, a signatária reformulou o seu pedido nos seguintes termos: "(...) requer-se o horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, das 07:00H às 15:24H (...)."

5. Ou seja, a signatária reformulou o seu pedido de horário, por forma a este corresponder a um turno efetivamente praticado na instituição.

6. Com efeito, ao contrário do seu pedido anterior, onde esta requereu que lhe fosse atribuído um regime de horário flexível entre as 08:00H e as 16:30H, uma vez que ficava uma hora a "descoberto", no período compreendido entre

as 07:00H e as 08:00H, correspondente a esse mesmo turno, a trabalhadora retificou-a situação.

7. Veja-se que, na resposta de intenção de recusa, começam V. Exas. por referir que não existe nenhum turno de segunda-feira a sexta-feira, das 07:00H às 15:24H, para mais tarde admitir que as funcionárias dividem-se em três grandes períodos: manhã (07:00H às 15:24H), tarde (das 14:06H às 21:30H) e noite (entre as 21:30h e as 07:00H).

8. Logo, é indiscutível que a reformulação deste pedido observa o requisito legal previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho porquanto, a amplitude diária indicada pela trabalhadora (início 08:00h, fim 16:30h) integra-se, por seu turno, na amplitude dos turnos de trabalho vigentes.

9. Sucede que V. Exas. persistem, na v/ missiva, no entendimento que esse pedido “não constitui horário flexível, tal como definido na n.º 2 do art. 56.º do CT (...) não sendo, efetivamente um horário flexível nem sequer sendo um horário, antes um limite de horas que não atenta as regras legais que devem ser observadas neste âmbito uma vez que quem tem de definir esse limite de horas não é a trabalhadora.”

10. No entanto, como bem tem decidido a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), “dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatórios que constituem o horário flexível, é sempre passível cumprir um horário fixo, que, na verdade, é quase sempre pedido pelo trabalhador, no interesse do empregador.” – cfr. PARECER N.84/CITE/2009 (...)

13. Posto isto, assistindo indiscutível legitimidade à aqui trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime do horário flexível nos moldes em que o fez, a entidade empregadora competia demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que permitissem concluir pela impossibilidade de atribuir o horário tal como requerido — o que, manifestamente, assim não foi feito. Senão, vejamos:

14. Para pretensamente fundamentar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a entidade empregadora avança com um argumentado que nada é mais do que a mera aplicação ao Contrato Coletivo de Trabalho aplicado ao setor.

15. E que, no que concerne à organização dos tempos de trabalho, o Contrato Coletivo de Trabalho aplicado ao sector, na sua publicação do BTE nº ... de ..., com a última revisão publicada no BTE n.º ..., de .., expressamente obriga na cláusula ..., n.º ... e n.º ..., que, “para além do dia de descanso obrigatório será concedido ou trabalhador o descanso complementar”, sendo que “o dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso semanal complementar serão gozados nos termos previstos no mapa de horário de trabalho, devendo efetivar-se consecutivamente, pelo menos, de sete em sete semanas.”

16. Assim, não se vislumbra qualquer alegado benefício relativo às seis folgas em três semanas, porquanto a entidade empregadora limita-se a cumprir com o Contrato Coletivo de Trabalho, que se lhe impõe.

17. Na mesmo sentido, no que respeita ao fim-de-semana consecutivo de três em três semanas, o horário de trabalho é sequencial, tendo sido adotada a

escala, dando cumprimento ao disposto no n.º 3, da cláusula 39, “os turnos deverão na medida do possível ser organizados de acordo com as interesses e preferências dos trabalhadores.”

18. Ora determina-se expressamente no art. 57, nº 2, do Código de Trabalho, “que o empregador apenas pode recusar a pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”

19. Sucede, porém, que V. Exas. limitam-se a avançar com informação profusamente vaga, não concretizada e nem concretizável, em quaisquer efectivas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, na medida em que cingem-se a alegar “que se fosse concedido o horário que se solicitou, o ... deixaria de contar com o seu serviço durante uma parte substancial do apoio aos utentes, ou seja, dos 07:00H às 08:00H, na hora do levante, o que não é compatível com as concretas necessidades do entidade empregadora nem com a equidade que deve reger a elaboração aos horários de todos os trabalhadores. O sistema, atualmente, implementando permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos horários e das folgas por todos os trabalhadores com a sua categoria profissional ao nosso serviço e um tratamento preferencial a V Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento da instituição e da quantidade do serviço prestado. No seu setor há mais 7 trabalhadoras com filhos menores de 12 anos e para garantir a prestação ininterrupta dos serviços, organizamos os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços. Entende-se que a existência de um turno de acordo com o horário pretendido, e de 2ª a 6ª feira, iria afetar negativamente o funcionamento dos restantes turnos, e iria criar desigualdade para com as restantes trabalhadoras com a mesma categoria profissional e em situações idênticas às suas.”(...)

1.6. Termina pedindo que seja “(...) atribuído o pedido de horário flexível nas exactos termos requeridos pela signatária, v/ trabalhadora”

1.7. No expediente remetido a esta Comissão encontramos os mapas de trabalho dos/as trabalhadores/as com a categoria profissional da trabalhadora requerente, relativos aos meses de janeiro, fevereiro e março de 2022.

1.8. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre 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 a vida familiar 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 subseqüentes 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*⁷.

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. 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.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, 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. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria

produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado 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/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente vem, na sequência do Parecer 143/CITE/2022 de aprovado por maioria dos membros em 02.03.2022, no âmbito do processo CITE – FH/373/2022, solicitar a atribuição de horário flexível de segunda-feira a sexta-feira dias uteis das 07h00 às 15.24h com intervalo de uma hora para almoço, pelo período de 1 ano.

2.36. Sucede que neste novo pedido, reformulado com indicação de uma amplitude diária coincidente com um dos turnos existentes na organização dos tempos de trabalho dos/das trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, não se encontram alegados os elementos que reputamos fundamentais para apreciação do mesmo.

2.37. Note-se que a competência deliberativa da CITE relativamente à emissão de 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, refere-se a cada pedido em particular, instruído no âmbito de um processo próprio, que obedece a uma tramitação legalmente prevista no artigo 57º do Código do Trabalho, e esgota-se com a

deliberação tomada em reunião plenária.

2.38. Significa isto que cada pedido é um pedido, e que cada processo é um processo, e que, em termos práticos, não existe (nem pode existir) um aproveitamento de “peças processuais” de uns processos para os outros.

2.39. Assim, e no quadro legal definido pelos artigos 56º e 57º, nº1 do Código do Trabalho o pedido da trabalhadora deveria, em qualquer circunstância, mencionar, pelo menos, que se trata de trabalhadora com filhos/as com idade inferior a 12 anos, referindo expressamente a idade da(s) crianças, mais declarando ou comprovando que o(s) menor(es) com a mesma vivem com comunhão de mesa e habitação.”

2.40. Como entende Francisco Liberal Fernandes (in O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, p. 40 e ss) o artigo 57º do Código do Trabalho regula quatro aspetos essenciais do procedimento indispensável ao exercício do direito de trabalhar em regime de horário flexível. “(...) O primeiro consiste no facto de ser ao trabalhador a quem cabe a escolha da modalidade de trabalho que pretende usufruir (...). O segundo tem a ver com a indicação dos elementos que o trabalhador deverá apresentar à entidade empregadora no caso de pretender trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível. (...) O terceiro diz respeito ao procedimento no caso de o empregador recusar a pretensão do trabalhador (...) O quarto aspecto está relacionado com as formas através das quais se considera aceite pelo empregador o requerido pelo trabalhador (...)”

2.41. É, por isso, justamente no contexto dos elementos que o/a trabalhador/a deve apresentar à entidade empregadora que assentam, em nosso entendimento, os requisitos de admissibilidade do pedido, e nessa circunstância, entendemos também que, quanto a este novo pedido da trabalhadora, não estão reunidas as condições de apreciação do pedido, desde logo porque o mesmo não reúne os requisitos de admissibilidade.

2.42. Por isso, uma vez mais, e sem prejuízo de a trabalhadora requerente, querendo, poder voltar a elaborar novo pedido que contemple expressamente todos elementos necessários à sua apreciação, é nosso entendimento que fica prejudicada a análise da intenção de recusa apresenta pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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 ... que, querendo, poderá a todo o tempo, apresentar novo pedido que contemple as exigências legais impostas pelas disposições conjugadas dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

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 pelo trabalhador, 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE ABRIL DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**