

PARECER N.º 708/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 n.º 3575-FH/2022

I – OBJETO

1.1. No dia **22 de setembro de 2022**, a entidade empregadora Associação... remeteu à CITE, por carta registada, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... que exerce funções inerentes à categoria profissional de Técnica de

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora por carta registada no dia **16 de agosto de 2022**, nos termos que transcrevemos:

“(...) sou mãe de uma criança de dois anos de idade, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, e que frequenta diariamente a creche ..., entre as 08h00 min e as 15h30 — cfr. Declaração da Associação que ora junto. Neste seguimento, de modo a exercer as responsabilidades parentais a que estou adstrita, nomeadamente ir levar e buscar o meu filho à escola, acompanhar, dar assistência, educação e gerir a carência diária do meu filho e no sentido de conciliar o meu trabalho com as necessidades subjacentes à minha condição de mãe, no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho, venho requerer a V. Exas prestação de trabalho atinente à minha categoria profissional, em regime de horário de trabalho flexível. A verdade é que, conforme já transmitido e uma vez que o meu marido devido às funções laborais que exerce não tem possibilidade de me ajudar, este regime revela-se essencial ao alcance de uma compatibilização das minhas responsabilidades familiares com a minha atividade profissional.

Assim, pelo supra descrito, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, sirvo-me da presente missiva para informar V. Exas da intenção de usufruir das referidas prerrogativas legais, com início a 25 de setembro de 2022 até o meu filho perfazer 12anos de idade, isto é, até 7 de fevereiro de 2032, solicitando que a minha prestação de trabalho seja compreendida entre:

- as 08h30min e as 13h30min e as 14h00min e as 16h00min;
- De Segunda-feira a Sexta-feira;

- Inclui Sábado rotativo ao quadro do pessoal, com horário compreendido entre as 9h00min e as 13h00m e as 14h00 e as 19h00, com direito a folga à segunda feira e as duas horas remanescentes a descontar na semana correspondente (...)

1.3. A trabalhadora junta ao seu requerimento uma declaração comprovativa da inscrição do menor na instituição ..., na valência de creche, assim como do horário de funcionamento da mesma e do horário que irá ser praticado pela criança.

1.4. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora por carta registada de **12 de setembro de 2022**, manifestando a **intenção de recusar o pedido** formulado nos seguintes termos:

(...). Na sequência do seu requerimento de atribuição de horário flexível recebido nesta Mutualidade no passado dia 29 de agosto do corrente ano vimos, em resposta, nos termos do artigo 57 do Código do Trabalho, dizer o seguinte: A ... fundada em 13 de Setembro de 1903, é uma Mutualidade é uma IPSS de utilidade pública que prossegue fins de natureza social, disponibilizando respostas nas áreas do acompanhamento à terceira idade, saúde, família, emprego e apoio à comunidade. Conforme bem refere, V. Ex. exerce funções de ... na “...” que constitui um dos sectores onde a ... presta a maior assistência a comunidade (Assistência ...) e cujo resultado económico representa um contributo considerável nas ... que sustentam o funcionamento da Mutualidade. A ... tem um horário de funcionamento das 08:30 às 20:30 horas de segunda a sexta-feira, e um horário de laboração das 09:00 às 13:00 e das 14:00 às 19:00 horas aos sábados. O serviço nesse sector é assegurado pelas 5 colaboradoras que ali exercem funções (incluindo V. Ex.) e que efetuam um horário diferenciado no seu caso de 35 horas semanais distribuído de segunda-feira a sábado mediante os seguintes 3 turnos rotativos, todos com intervalo de uma hora para almoço, sendo a organização da escala de serviço realizada pela Diretora Técnica da ...:

De segunda a sexta-feira:

- Das 08:30 às 14:30 horas - horário da manhã;
- Das 14:30 às 20:30 horas - horário da tarde; e
- Das 10:00 às 19:00 horas - horário intermédio

Sábados rotativos:

- Horário único 09:00 às 13:00 e das 14:00 às 19:00 horas.

De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, de segunda a sexta feira, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público de, pelo menos, dois colaboradores durante a parte da manhã (horário abertura) e dois da parte da tarde (horário de fecho), sendo que o horário intermédio permite a presença simultânea de três trabalhadores para o período de maior fluxo de utentes e por conseguinte, de maior Faturação.

Aos sábados, mediante prática acordada entre as trabalhadoras do sector, o atendimento em regra é assegurado apenas por uma trabalhadora. A manutenção do horário intermédio (das 10:00h às 19:00h) é da maior importância, sobretudo nos casos em que existe necessidade de substituir a

trabalhadora/Colega ausente, pois salvaguarda o “normal” funcionamento da
....

Sucedem que, como é do s/ conhecimento, atualmente, a Diretora Técnica da ... encontra-se ausente devido a licença de maternidade, situação que se irá prolongar durante os próximos meses, sendo previsível que, após o regresso da trabalhadora, a mesma venha a usufruir do período para amamentação do filho a que tem direito.

Da análise do seu pedido, aquilo que resulta é que V. Ex. na realidade pretende que lhe seja atribuído um horário compreendido entre os seguintes limites:

- De segunda a sexta-feira entre as 08:30min e as 13:30min; as 14:00 min e as 16:00min
- Sábados rotativos entre as 09:00 min e as 13:00 min; as 14:00 min e as 19:00min — com direito a folga na segunda-feira e as duas horas remanescentes a descontar na semana correspondente.

Para o efeito, juntou ao seu pedido uma declaração, emitida pela “...” na qual, entre outros dizeres, refere que o horário de funcionamento da Creche daquela entidade é das 07:30h às 19:30h, atestando ainda que V. Ex. referiu que o seu filho iria frequentar aquele estabelecimento no período das 08:00h às 15:30h.

O Conselho de Administração compreende a preocupação de V. Ex. em pretender conciliar a sua vida pessoal e em especial, o acompanhamento que enquanto mãe deve ao seu filho, porém, não pode ignorar o facto de o horário proposto constituir, na verdade, a atribuição de um horário fixo, que contraria a rotatividade que até hoje, por imperiosa necessidade de assegurar o atendimento aos utentes e o bom funcionamento gestão da ... e no interesse das próprias trabalhadoras é praticado naquele sector da Associação. Com efeito, do ponto de vista operacional, a ... a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento da ..., por exemplo, nos períodos em que houver necessidade de substituição de uma das colegas trabalhadoras do sector, o que frequentemente acontece devido a motivos vários, tais como, folgas, férias, licença de maternidade período de amamentação (este último que, normalmente, decorre nas primeiras horas da manhã e final de tarde). É que, conforme acima foi referido, existem as outras colaboradoras do mesmo sector da (...) também com responsabilidades familiares, nomeadamente com filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada considerando a realização dos referidos três turnos.

Por outro lado, deverá ser considerado que, se por hipótese lhe fosse estabelecido um horário de trabalho fixo, algumas colaboradoras teriam, também elas, de praticar horários fixos, pois para que V. Exa. possa só praticar determinado horário, outras teriam sempre de praticar os horários subsequentes. Reafirmamos que não está em causa a compreensão e colaboração da ... na conciliação da sua vida profissional com a pessoal, mas, tão só, face às funções por si exercidas, a impossibilidade de neste momento agravado pela ausência no serviço de uma das colaboradoras motivada pela licença de maternidade - encontrarem-se reunidas as condições que permitam conciliar o seu pedido com o normal funcionamento da ... onde se integra, sabendo todos, de antemão, que no futuro, e durante o mesmo período que V. Ex. refere (representado em anos), haverá a

necessidade de conciliar, também, os interesses pessoais de outras colaboradoras com idênticas responsabilidades familiares, o que se mostra imperioso para o funcionamento desse sector da Associação e para a própria viabilidade económica do mesmo.

Não obstante as considerações elencadas, o Conselho de Administração deliberou, por agora, isto é, enquanto as atuais circunstâncias se mantiverem, aprovar o seu requerimento de atribuição de horário flexível, desde que fique salvaguardado o exercício de funções no horário intermédio — das 10:00h às 19:00h c/ 1 h de intervalo p/refeição — nas ocasiões em que, pelos motivos acima elencados de ausência de um(a) trabalhador(a) do mesmo sector, haja necessidade de assegurar a respetiva substituição. Ressalvamos ainda que, o horário flexível proposto mantém-se enquanto o mesmo direito não for exercido por outro(a) colaborador(a) da mesma ... (...)"

1.5. A entidade empregadora juntou ao expediente remetido à CITE o contrato de trabalho da trabalhadora requerente celebrado sem termo e com início em 22 de dezembro de 2014;

1.6. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo apresentar a sua apreciação à intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.

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

Cumprе 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 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. 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 aqui requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por ser mãe de uma criança de dois anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, necessitando, por isso, de conciliar o exercício das suas responsabilidades parentais, nomeadamente de acompanhamento e assistência do filho, com o exercício da sua atividade profissional.

2.36. Solicita, em consequência, autorização para prestar a sua atividade laboral, a partir do dia **25 de setembro de 2022** e até o filho atinja os 12 anos de idade, ou seja, até 7 de fevereiro de 2032, em regime de horário flexível com prestação de trabalho de segunda a sexta feira entre as 08h30min e as 13h30min, no período da manhã, e as 14h00min e as 16h00min, no período da tarde, incluindo a prestação de trabalho ao sábado, de forma rotativa entre o quadro de pessoal, com horário compreendido entre as 9h00min e as 13h00m e as 14h00 e as 19h00, neste caso com direito a folga à segunda feira e as duas horas remanescentes a descontar na semana correspondente.

2.37. Afigura-se-nos que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho e cumpre todos requisitos de admissibilidade legalmente determinados dos quais depende a sua apreciação.

2.38. Cumpre esclarecer a entidade empregadora que os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho que regulam o procedimento legal para atribuição de horário flexível, que acima detalhadamente explicámos, não admitem a possibilidade de aceitação parcial ou recusa parcial, ou sequer condicionada. Pelo que a imposição de condições traduz sempre uma intenção de recusa do pedido formulado pela trabalhadora, como aqui é o caso.

2.39. Todavia, conjugando o pedido da trabalhadora com o teor da intenção de recusa, sobre a qual, diga-se, a trabalhadora não se pronunciou, constatamos que o horário solicitado pela trabalhadora, ou melhor a amplitude indicada pela trabalhadora (de segunda a sexta feira entre as 08h30min e as 13h30min, no período da manhã, e as 14h00min e as 16h00min, no período da tarde) não corresponde a nenhum dos turnos praticados na organização dos tempos de trabalho definida pela entidade empregadora.

2.40. Com efeito, e ainda segundo a intenção de recusa, a organização da escala de serviço estabelecida de segunda a sexta-feira contempla a existência de três turnos, a saber, o horário da manhã definido entre as 08:30 às 14:30 horas, o horário da tarde definido entre as 14:30 e 20:30 horas e o horário intermédio compreendido entre as 10:00 e 19:00 horas, com prestação de trabalho aos sábados de forma rotativa num único horário definido entre 09:00 e as 13:00 e as 14:00 e as 19:00 horas.

2.41. A ser admitido o horário nos moldes solicitados, a trabalhadora prestaria assim parte do seu trabalho diário num dos turnos praticados (horário da manhã) e outra parte no outro turno (horário da tarde).

2.42. Não se enquadrando nos limites da organização dos tempos de trabalho definida pela entidade empregadora, e previamente existente ao pedido, a admitir-se a viabilidade do pedido trabalhadora, estaríamos a impor à entidade empregadora um horário “ex novo” que representaria um constrangimento demasiado oneroso, e que, portanto, entendemos

inexigível.

2.43. Tudo, sem prejuízo de, querendo, a trabalhadora poder, a todo tempo, formular novo pedido que possa enquadrar-se na organização dos tempos de trabalho previamente existente, e naturalmente abranger o período normal de trabalho contratualizado, sob pena de, como este, causar, de forma disruptiva, um constrangimento demasiado oneroso à entidade empregadora, e por isso inexigível, ou, no segundo caso, ser legalmente inadmissível.

2.44. Não obstante, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

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 Associação ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. A trabalhadora poderá, querendo, e a todo tempo, formular novo pedido que possa enquadrar-se na organização dos tempos de trabalho previamente existente, e naturalmente abranger o período normal de trabalho contratualizado.

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE OUTUBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.