

PARECER N.º 811/CITE/2022

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

Processo n.º CITE-FH/4135/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por comunicação eletrónica do dia **24 de outubro de 2022**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora

1.2. Por carta datada de **21 de setembro de 2022**, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) ..., trabalhadora na instituição que V. Ex.a superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex.a que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha menor de doze anos pelo período de 2 anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 08 horas às 12:30 horas(manhã)

Das 13 horas às 21 horas (tarde)

Constituída por uma componente fixa de 4 horas:

Das 10:30 horas às 12:30 horas (manhã)

Das 13 horas às 15 horas(tarde)

Período para intervalo de descanso diário: das 12:30 horas às 13 horas

Este pedido de horário flexível prende-se com o facto de o outro progenitor ter atividade profissional na empresa ..., com horário fixo noturno (cfr. doc. 1), horário esse que não permite a requerente dar assistência à filha menor, quer no horário da manhã, quer se inicia às 06h, quer no horário da tarde, que termina às 23h, horários dos turnos fixos praticados na

No entanto, a requerente encontra-se aberta a outras propostas da empresa, encontrando-se disponível para negociar com V/ Exas outras alternativas ao horário flexível, de forma a chegar a consenso que vá ao encontro das necessidades de ambas as partes.

Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente (cfr. doc. 2).(…)”

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido o comprovativo da situação profissional do outro progenitor, que alega, e o comprovativo da residência e composição do agregado familiar, num total de 2 documentos.

1.4. No dia **14 de outubro de 2022**, a entidade empregadora, por carta registada, notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido, nos termos que seguem:

“(…) Recebemos a comunicação que V/Exa endereçou a esta empresa, datada do passado dia 21.09.2022 e rececionado em 27.09.2022, com novo pedido de sujeição a um regime de horário de trabalho flexível, solicitação que mereceu a nossa melhor atenção.

Analisado o pedido formulado e a estrutura organizacional da parte fabril de laboração, onde desempenha as suas funções, somos forçados a comunicarlhe que não existem condições para atender ao solicitado, porquanto se verificam os mesmos fundamentos que levaram à recusa anterior, recusa que foi objeto de parecer favorável do CITE, ou seja:

I. A laboração fabril da empresa está organizada em regime de turnos fixos, existindo apenas dois turnos, o primeiro das 06h00 às 14h30 e o segundo, para o qual V/Exa. foi contratada e onde tem efetivamente vindo a desempenhar as suas funções, das 14h30 às 23h00.

II. A amplitude horária apresentado agora por V/Exa das 8h00 às 21h00 continua a não ser enquadrável em nenhum dos dois turnos existentes e praticados pela empresa.

III. A existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes implica só por si a desregulação dos turnos existentes o que inviabiliza desde logo o pedido formulado.

IV. O regime de horário flexível que V/Exa pretende implicaria alterações em toda a estrutura organizacional da laboração fabril da empresa e dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores fabris, alterações de impossível implementação, quer por razões da própria estrutura organizacional da empresa, quer por imposições legais relativas aos horários de trabalho dos restantes trabalhadores.

V. A empresa tem mais colaboradores no primeiro turno do que no segundo turno, onde V/Exa desempenha as suas funções, 35 colaboradores afetos ao primeiro turno, na produção e apenas 19 colaboradores afetos ao segundo turno, na produção, este último onde está inserida V/Exo. pelo que a empresa não consegue encaixar mais uma colaboradora a meio tempo, no período em que V/Exa. pretende estar inserida no primeiro turno.

VI. A empresa utiliza o método de linhas de processo para as unidades produzidas, mediante a adoção de um processo contínuo. O que melhor funciona para a empresa é identificado através das variáveis importantes para esta, tais como o tipo de produto e a complexidade, o volume de produção, o custo e a unidade de produção desejada.

VII. O fator “flexibilidade” introduzido numa organização como a desta empresa, nas circunstâncias concretas, é de molde a alterar e/ou provocar uma variação

no ciclo de produção e no planeamento da produção e das encomendas com efeitos altamente negativos.

VIII. O *trade-off* para a flexibilidade é perda de tempo de produção durante as mudanças no set-up de estações de trabalho/máquinas, incompatível com as necessidades e objetivos da empresa e traçados pela empresa mãe, o Illinois Tool Works Inc (ITW), de quem depende a sua manutenção em laboração no mercado português.

Consequentemente, em face dos fundamentos enunciados, estão verificadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que inviabilizam o pedido formulado, razão pela qual é intenção desta empresa recusar tal pedido. (...)

1.5. A trabalhadora veio manifestar a sua apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, por carta registada, datada de 08 de outubro de 2022, nos termos da qual refere:

“(...)1º - Não é verdade quando V/ Exas dizem que não são praticados outros horários na empresa.

2º - V/ Exas concederam alteração do horário à trabalhadora ..., para o horário das 08h30 às 17h00, também ela a operar uma máquina, o que contradiz V/Exas quando dizem não ter trabalhadores a laborar noutros horários na produção ou que os horários praticados não permitem horário flexível.

3º - Até à data de 09/10/2022 exercia funções nas máquinas ..., na qual se inclui a ..., funções apenas executas por mim nessa máquina, e por mais ninguém, sem dependência direta com a produção uma vez que o material vai direto para o cliente, sem afetar nenhuma linha de produção, podendo a empresa me ter concedido o horário flexível tal como concedeu à trabalhadora supra identificada.

4º - Por coincidência, ou não, V. Exas mudam-me de posto de trabalho para operar uma outra máquina, que se encontra a trabalhar nos dos turnos fixos, com intuito de não haver qualquer possibilidade de ajustar o horário.

5º - Após alteração do meu posto de trabalho, V/ Exas apresentam-me um acordo de horário flexível por um período de 6 meses (cfr. doc.2), obrigando-me, em contrapartida, assinar outro acordo no qual abdicava do pagamento integral dos subsídios de férias e de Natal reclamado por mim em 15/07/2022 (cfr doc. 3 e 4), acordo esse que não aceitei por entender ser injusto, abusivo e ilegal, querendo V/ Exas me obrigar a abdicar de um direito em contrapartida de outro, quando ambos por lei me assistem sem qualquer contrapartida. (...)”

1.6. A trabalhadora junta quatro documentos por referência à matéria alegada na apreciação à intenção de recusa.

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 dispondo 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. 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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha com idade inferior a 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de um horário que, ajustado às suas responsabilidades familiares,

compreenda, durante dois anos, os seguintes limites:

Das 08 horas às 12:30 horas(manhã)

Das 13 horas às 21 horas (tarde)

Constituída por uma componente fixa de 4 horas:

Das 10:30 horas às 12:30 horas (manhã)

Das 13 horas às 15 horas(tarde)

Período para intervalo de descanso diário: das 12:30 horas às 13 horas

2.36. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente 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.

2.37. Cumpre sublinhar, antes de mais, que a CITE não tem qualquer competência para analisar, na sua apreciação, a legalidade ou ilegalidade da mudança do posto de trabalho, alegada pela trabalhadora, pelo que o pedido de horário flexível, a ser atendido, deverá estar relacionado com o exercício das funções a que está vinculada à data em que o apresenta, associado ao posto de trabalho ao qual está afectada.

2.38. Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, entendemos que o empregador demonstra, uma vez mais, a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.39. Em rigor, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.40. Sucede que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora não é enquadrável com nenhum dos dois turnos existentes e praticados na entidade empregadora.

2.41. Dito isto reiteramos o que já referimos no Parecer 615/CITE/2022 de 07.09.2022 no sentido que o pedido de horário flexível a apresentar, a trabalhadora deve indicar

uma amplitude que possa ser enquadrada nos limites da organização dos tempos de trabalho pré-existente e definida pela entidade empregadora, sobretudo quando estamos perante um regime de turnos rotativos, sob pena de pretender impor à entidade empregadora um horário “ex novo” o que, em concreto, representaria um constrangimento demasiado oneroso, e que, portanto, entendemos inexigível.

2.42. Não obsta a esta conclusão o facto de ter existido uma tentativa de acordo, frustrada ou não, relativamente à concessão do horário flexível, que pode até nem ser legal. Com efeito, seria útil percebermos se, além dos horários indicados pela entidade empregadora, existem de facto outros horários que sejam praticados a título especial, demonstração que pode ser feita p.ex., em casos futuros, pelos mapas de horários dos/as trabalhadores/as que deles usufruem.

2.43. Sem embargo, 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.

2.44. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, e analisados os fundamentos da intenção de recusa em conjugação com o pedido 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 com responsabilidades familiares ... que poderá, querendo, e a todo o tempo, apresentar novo pedido com observância das formalidades legais.

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 9 DE NOVEMBRO 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA