

PARECER N.º 848/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 4261-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.10.2022 por correio eletrónico, da entidade empregadora **XXXXX**, com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora **XXXXX** a desempenhar funções de ... no estabelecimento “XXXXX” sita na Rua ...

1.2. Por carta datada de 04.10.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“ (...)

Eu ..., portadora do cartão de cidadão numero (...), ... no estabelecimento de vª exa, venho por este meio solicitar um regime de horário de trabalho flexível, que se encontra nos termos do disposto do artigo 56 e 57 do código de trabalho, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho ..., menor de 12 anos, pelo período deste ano letivo, com início em Novembro, durante os dias da semana.

Desta forma peço o seguinte horário de trabalho:

Das 9h00 às 13h00 horário da manhã de segunda a sexta-feira

Das 14h00 às 18h00 horário da tarde de segunda a sexta-feira

Sendo que as folgas teriam que ser ao fim de semana.

Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação apenas comigo.

Sem mais de momento, atenciosamente, ...

..., 4 de outubro de 2022

(...)”

1.3. Por carta registada datada de 20.10.2022 e rececionada pela trabalhadora a 24.10.2022, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

“(…)

Assunto: resposta a carta da trabalhadora- horário de trabalho flexível

Data: 20-10-2022

Enviado por carta registada com aviso de receção

..., com sede (...) ..., com o contribuinte fiscal (...), na qualidade de entidade empregadora, vem responder à V/ missiva de 04-10-2022, nos seguintes termos:

Antes de mais, confirma-se a qualidade de trabalhadora, com contrato de trabalho celebrado em 25-11-2019, com um aditamento de 26-11-2020, este unicamente para alteração da categoria profissional.

O horário que tem vindo a fazer desde o início da relação laboral é entre as 12.15h e as 21:15h, com pausa de uma hora para almoço. Podendo igualmente praticar também o horário entre as 11:15h e as 21:15h, com duas horas de pausa para almoço.

Perante o pedido formulado por V/ Exa de passar para um horário de trabalho flexível, que requereu nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, cumpre esclarecer que é intenção desta empresa recusar o pedido formulado. Pelas seguintes razões:

- 1. Há uma necessidade imperiosa da empresa em não proceder a esta alteração de horário da trabalhadora requerente, desde logo, por não existir um posto de trabalho compatível e disponível nos horários que propõe (segunda a sexta feira, entre as 9:00h e as 13:00h e entre as 14:00h e as 18:00h). Até sendo incompatível com os horários de funcionamento da própria loja, XXXXX sito na Rua ... (em regime de franquia, com respeito a normas específicas, nomeadamente, os horários praticados por loja).*
- 2. Quando foi celebrado o contrato, foi condição da contratação a aceitação por parte da trabalhadora em fazer o horário que atualmente pratica, até porque a única vaga existente na altura era para o horário de fecho já indicado acima, ou o horário de abertura entre as 06.30h e as 16:30h (com intervalo de duas horas para almoço). Ademais, é importante referir que sempre a trabalhadora se mostrou indisponível, para durante a semana, fazer o horário entre as 06.30h e as 16:30h, só o fez esporadicamente ou por conveniência da própria.*
- 3. Acresce ainda que, aquando da contratação já existia o filho menor. Portanto, a trabalhadora concorreu e aceitou uma vaga de trabalho para o horário que se encontra a praticar, isto é, entre as 12.15h e as 21:15h, com pausa de 1 hora para almoço.*
- 4. Reforça-se a impossibilidade da empresa em aceitar o pedido formulado, pelo facto também de existir uma outra trabalhadora da empresa, J., que fez em 14-09-2022 um pedido de horário flexível, que foi aceite pela entidade empregadora. Esta trabalhadora encontra-se a fazer o horário das 08:00h as 12:15h e das 13:15h às 17:00h, de segunda a sexta feira, com folgas fixas (descanso*

complementar e obrigatório) aos sábados e domingos. Portanto, também por este facto torna ainda mais inviável aceder ao pedido feito pela requerente.

5. Por fim, não há qualquer disponibilidade financeira para contratar um(a) novo(a) trabalhadora(a) para colocar no lugar e horário da trabalhadora requerente, já que, existem por norma, dois trabalhadores afetos ao horário de trabalho que corresponde à abertura de loja, isto é, a iniciar às 06.30h e, obrigatoriamente a empresa tem de ter três trabalhadores (no mínimo) para fazer o horário que corresponde ao fecho de loja, com termo da jornada de trabalho às 21.15h. E, a Empresa só não tem obrigatoriamente mais um trabalhador para o fecho, pelo facto de existir um segurança pago pelo franquiador XXXXXX.

6. Sem prescindir, o horário de afluência maior à loja é após as 17:00h/18:00h, altura em que os clientes por regra começam a sair dos seus próprios postos de trabalho. Já o horário de menor afluência dos clientes é entre as 08:00h e as 11:00h e, existem já três trabalhadores a praticar horários que compreendam as horas referidas neste ponto.

Pelo exposto e em suma,

Por todos os motivos supra elencados, que podem ser comprovados documentalmente, reforçando-se que não é por falta de vontade, mas sim por exigência imperiosa da empresa, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, é intenção da empregadora recusar o pedido formulado pela trabalhadora, para passar a fazer um horário de trabalho flexível.

A única possibilidade que poderia existir, para a solução do problema da trabalhadora na assistência ao filho menor, e em conformidade com a disponibilidade e sustentabilidade da empregadora, era a trabalhadora passar a fazer o horário de abertura de loja (já referido acima), todos os dias da semana, incluindo os fins de semana.

(...)"

1.4. Por carta datada de 26.10.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...)

Assunto: apreciação - resposta à carta enviada pela entidade patronal

Eu (...), portadora do cartão de cidadão (...), acuso recepção da vossa carta que mereceu toda a minha atenção, no entanto apresentaram uma solução que não é de todo válida para mim.

Sobre o exposto passo a explicar o seguinte:

1. *No momento de celebração do contrato comecei por fazer o horário das 11h15 às 21h15 não como refere que desde o início foi o horário das 12h15 às 21h15.*
2. *A entidade empregadora refere que eu me mostrei indisponível para realizar o horário das 6h30-16h30 e que só o fiz esporadicamente e para benefício próprio o que não é de todo verdade pois sempre que me foi possível e a minha mãe assegurava os cuidados ao meu filho eu sempre me mostrei disponível para o fazer, inclusive fiz horário de abertura e fecho várias vezes. Conforme é do conhecimento de todos os ATL escolares só abrem às 7h30 posto isto nunca poderia entrar sempre às 6h30 quando o fiz e conforme já o mencionei foi porque tinha suporte familiar para o fazer, passo a explicar, a minha mãe (...) trabalhava na escola do meu filho (...) na ... (...) em ... e no início deste ano letivo foi transferida para outra escola do concelho o que a impossibilita de me apoiar neste sentido.*
3. *Aquando pedido do horário flexível, primeiro, por duas vezes tentei falar com a entidade empregadora e expliquei o sucedido, expliquei também que quem ia buscar o meu filho ... todos os dias da parte da tarde era o meu irmão R., que neste momento se encontra num processo de compra de um imóvel e saindo de casa dos meus pais não me poderá auxiliar mais.*
4. *A entidade empregadora alega que não tem meios financeiros para contratar ninguém, no entanto constamos 8 pessoas no horário de trabalho sendo que a colega que refere na carta que está abrangida pelo horário flexível não teria o mesmo horário do que o meu.*
5. *Conforme foi explicado à entidade empregadora o horário seria das 9h as 13h e das 14h as 18h pelo facto de conseguir deixar o meu filho no ATL e dirigir-me de ..., e saindo às 18h conseguiria chegar a tempo de o voltar a ir buscar.*
6. *O meu filho é menor, vive em comunhão de mesa e habitação comigo como volto a declarar por compromisso de honra e como enviei documento anteriormente a comprovar.*
7. *Face à conjuntura atual mundial é-me completamente impossível ficar sem trabalho neste momento, sendo eu viúva e família monoparental.*
Exposto isto e voltando a reforçar que neste momento não tenho suporte familiar que me possa auxiliar com o meu filho e sendo o horário pedido por mim o único que me possibilita ir buscar e levar o meu filho dentro dos horários de funcionamento, peço que a entidade patronal volte a reavaliar a situação em mais de momento.
(...)"

1.5. Para Instrução do processo forma carreados os seguintes documentos:

- Declaração do Agregado familiar da trabalhadora extraído do registo na AT;
- Mapa com os Horários de Trabalho enviado pela empregadora, após solicitação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. 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 fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. 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.

2.6. 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 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é

diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) 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 familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º do CT, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.14. 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º do CT.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às 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 humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/a 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)].

2.25. 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 concretizável 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.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências

imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo período escolar com início em novembro para assistência imprescindível e inadiável ao seu filho menor, uma vez que é viúva, requerendo elaboração de horário entre as 9h00m e as 18h00m, de segunda a sexta feira, com uma hora de intervalo e folgas fixas ao fim de semana. Declara que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora, apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço e de não existir um posto de trabalho compatível e disponível no horário que a trabalhadora propõe.

2.29. Com efeito, tendo o trabalhador apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.30. No que concerne à intenção de recusa do pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.31. Alvitrado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), 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.

2.33. Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora, das 09h00m às 18h00m, não é enquadrável com nenhum dos turnos existentes no estabelecimento onde exerce funções, de segunda-feira a sexta-feira, concretamente, horário de abertura: 06h30m às 16h30m, horário de fecho: 11h15m às 21h15m e o horário especial das 08h00m às 17h00m.

2.34. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica *“per si”*, a desregulação dos mesmos.

2.35. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.36. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.37. A propósito da existência de outra trabalhadora ao serviço da mesma entidade empregadora no horário das 08:00h as 12:15h e das 13:15h às 17:00h, de segunda a sexta feira, com folgas fixas (descanso complementar e obrigatório) aos sábados e domingos, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/aas no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos

os requisitos legais, não poderá ser condicionada a atribuição do regime de horário flexível a um número máximo de pedidos nem tão-pouco se poderá fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

2.38. É, neste sentido, que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.39. Por fim, enfatiza-se que a atribuição do horário flexível não constitui um tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.

2.40. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

3.3. O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.