

PARECER N.º 892/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 4437-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.11.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... com a categoria de ..., a desempenhar funções na Loja de

1.2. Por email datado de 19.10.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se transcreve:

“(…)

*Tal como combinado, venho por este meio solicitar a Vossas Exas, o direito de exercer **Horário flexível com plataforma móvel**, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

Esta alteração permite-me uma melhor conciliação da minha prestação de trabalho com a vida pessoal e familiar, sem prejudicar o funcionamento normal da atividade da empresa.

Sendo assim, e de acordo com o ponto 3) do artigo 56.º, sugiro que os dias planificados sejam compreendidos entre 2ª e 6ª, excluindo fim de semana e feriados e que seja composto pelos seguintes períodos:

entre as 7h-9h30, período para início (ponto 3 b) do art.56.º)

9h30-13h30 período fixo (ponto 3 a) do art.56.º)

a partir das 13h00 período para descanso (ponto 3 c) do art.56.º)

entre as 13h00-20h30 período para termo (ponto 3 b) do art.56.º)

Ressalvo que nos dias de trabalho planificados me é permitido efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e que posso não estar presente até metade do período normal de trabalho diário desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º4 do referido artigo 56º do mesmo Código.

Se, por uma questão logística e de processamento salarial, for de Vosso interesse, podemos acordar esta contabilização da média ser feita entre o primeiro e último dia de cada mês.

*De acordo com o ponto 1 do artigo 57.º do referido Código, peço que a alteração tenha início a **20 de novembro 2020** e término quando o meu filho menor de 12 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo), atingir esta idade (29/03/2033).*

Com os melhores cumprimentos,

...

...

(...)"

1.3. Por carta datada de 07.11.2022 e rececionada em mão a 08.11.2022 (cfr. assinatura e data aposta), a entidade empregadora apresentou intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

PMP

..., 7/11/2022

Assunto: Resposta ao "Pedido de autorização de trabalho em regime de Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares"

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, em 19 de outubro passado, do requerimento referente à prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Analisado atentamente o teor do referido requerimento, cumpre-nos transmitir o seguinte:

I. Questões prévias

A. O requerimento carece de um elemento essencial para a determinação da situação de facto justificativa do pedido de horário flexível, a cumprir entre as 08:00h e as 18:00h, nomeadamente que a prática do atual horário de trabalho é impeditiva do cumprimento das responsabilidades parentais, pelo que também por este motivo o requerimento tem de ser, desde logo, indeferido, por falta de suporte fáctico imprescindível.

B. O que V. Exa. pretende no requerimento a que ora se responde é a prestação de trabalho com folgas fixas ao fim-de-semana, não se indicando a repartição semanal do horário de trabalho nem os períodos de presença obrigatória em termos que permitam avaliar qualquer margem de variabilidade dos horários de entrada e de saída, elemento essencial de um regime de flexibilidade de horário. Como doutamente decidiu o recente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 10 de novembro de 2021, proferido no âmbito do processo n.º 3690/20.4T8SNT.L1-4, "... pretendendo [a trabalhadora] a cessação de toda a atividade aos fins de semana, por o marido trabalhadora da cidade e o casal ter dois filhos menores de 12 anos, o

que visa não é um horário flexível mas uma situação em que o empregador ficaria sem possibilidade de determinar o que quer que fosse em termos de horário da autora, não obstante outras trabalhadoras terem também filhos menores de 12 anos, e o estabelecimento - hotel - da empregadora ter bastante atividade aos fins de semana.

(...)

Não está, pois, em causa um horário flexível, ao abrigo dos preceitos invocados (art.º 56/2 e 3, e 212/1 do Código do Trabalho). Não é um direito ao abrigo destes preceitos que pretende exercer nem qualquer outro.

Assim, é legítima a recusa da ..., além de que existe motivo justificativo de recusa (art.º 57/7).".

Com efeito, não se aceita que o pedido das folgas ao fim de semana corresponda a um pedido de horário flexível. Ora, o período normal de trabalho está definido no artigo 198.º como sendo «o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana», sendo que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana (artigo 203.º, n.º 1). Segundo o disposto no artigo 200.º, entende-se 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», sendo que aos limites de duração do trabalho se reportam os artigos 203.º e seguintes, e que ao descanso semanal se reportam os artigos 232.º, e seguintes.

Face aos conceitos de «período normal de trabalho» e de «horário de trabalho» temos, então, que concluir que o referido artigo 56.º, ao definir o conceito de «horário flexível» (no seu n.º2) não se reportou ao horário de trabalho, ou seja, não se referiu ao regime de distribuição das horas ao longo do dia, e de fixação quer dos intervalos de descanso quer do descanso semanal, mas referiu-se, isso sim, e apenas, ao período normal de trabalho diário, melhor dizendo, referiu-se à distribuição das horas de trabalho ao longo do dia, estatuidando que a flexibilidade se reporta ao seu início e ao seu termo. Assim, o regime de horário de trabalho flexível a que tem direito o trabalhador com filho menor de 12 anos, no âmbito deste artigo 56.º, concretiza-se apenas à escolha por esse trabalhador da hora de início e da hora termo do período normal de trabalho diário. E da conjugação das normas citadas resulta a constatação que cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o horário flexível pode ser exercido - depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

No mais, a jurisprudência tem sido clara ao decidir que cabe à Entidade Empregadora a definição dos dias concretos em que o trabalhador/a vai exercer o trabalho.

Por fim, é sempre e sem exceção à Entidade Empregadora que cabe definir a hora de início e término da prestação de trabalho, pelo que, o pedido da Trabalhadora tem de ser interpretado no sentido de que cabe à Empregadora aquela definição no intervalo de tempo que a Trabalhadora indicou. Qualquer outra interpretação, nomeadamente, de que seria a Trabalhadora escolher a cada momento a hora de início ou de fim da sua jornada de trabalho, não tem qualquer cabimento legal.

C. No mais, V. Exa. requer não um horário flexível, mas que seja instituído um regime de adaptabilidade individual em que o período normal de trabalho seja observado em termos médios mensais. Ora o horário flexível não significa a alteração do modelo de horário nem a adoção de outro regime de limitação da duração do trabalho, como é o da adaptabilidade, também, por este motivo o requerimento tem de ser, desde logo, indeferido.

Assim, pelos fundamentos invocados nos pontos A, B e C supra — individualmente ponderados ou em conjunto — o requerimento a que ora se responde tem, necessariamente, e desde Já, de ser indeferido pelo facto de não se encontrarem reunidos e preenchidos os pressupostos fácticos imprescindíveis para o efeito, bem como os legalmente previstos.

II. Do teor do requerimento

Sem prejuízo das questões prévias acima identificadas que, desde logo, têm como consequência o indeferimento imediato do requerimento apresentado - como se referiu -, a ... (adiante abreviadamente por "Empresa"), refere complementarmente o seguinte:

1. A Empresa é uma sociedade que desenvolve a sua atividade principal no âmbito de mobiliário e artigos de decoração, que está aberta ao atendimento ao público de segunda-feira a domingo entre as 10h00 e as 22h00.

2. As funções desempenhadas por V. Exa. são as correspondentes à categoria de ..., cabendo-lhe, essencialmente, entre outras funções,

- contribuir para o posicionamento da ... como a primeira escolha em ... no meu ..., com vista a maximizar as vendas e a rentabilidade a longo prazo;*
- apresentar e comunicar a oferta da ... de forma atrativa e relevante para o mercado local. Trabalhar na visualização da singularidade da ... nos: ambientes, ..., e nas áreas de suporte de vendas e colaboradores, de forma a nos destacarmos da concorrência. Contribuir para maximizar o impacto destes meios, de forma a converter os visitantes em clientes satisfeitos*

e a estimular as visitas repetidas, criando vitalidade em todas as áreas da loja ao longo do ano.

Trabalhar ativamente para desenvolver e implementar:

- Layout da loja como ferramenta comercial;*
 - Apresentação da gama;*
 - Comunicação de loja.*
- *Trabalhar com o responsável direto e a equipa de ... para assegurar qualidade elevada, simplicidade e consciência de custos na execução, ao usar ferramentas globais e as melhores práticas*
- 3. A equipa de ... é uma equipa com cinco colaboradores e de uma manager que, idealmente, desempenham as suas funções em regime de turnos rotativos.*
 - 4. O horário de funcionamento da equipa de ... é entre as 8h e as 18h.*
 - 5. O ... funciona nos períodos em que a loja se encontra encerrada ao público, dado que é quando a loja se encontra encerrada que se podem montar/desmontar os espaços de exposição.*
 - 6. Neste momento, 80% da equipa em que a Trabalhadora está inserida tem filhos menores de 12 anos, pelo que, caso todos requeiram o pedido de horário flexível, a Empregadora deixa de ter colaboradores para assegurar este serviço.*
 - 7. Note-se que, ao atender ao pedido de V. Exa. a Empregadora estaria a criar uma situação de desigualdade que a impediria de recusar os pedidos dos demais elementos da equipa, o que levaria, em última linha, a que a equipa de COMIN Service ficassem sem qualquer colaborador ao fim de semana.*
 - 8. O horário de trabalho a que V. Exa. está adstrita, e que foi definido por força das necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa e inerentes aos serviços a prestar, é de 40h semanais com a devida dispensa para amamentação, em regime de turnos rotativos, podendo V. Exa. prestar trabalho a qualquer dia da semana, com folgas também elas rotativas.*
 - 9. O que V. Exa. pretende agora é, pois, que as suas folgas passem a ser fixas e aos fins de semana.*

10. Ora, para além de, como acima se evidenciou em ..., tal não corresponder a um horário flexível (e, por si só, determinar a improcedência deste pedido), este regime de trabalho não é, manifestamente, compatível com a atividade da Empresa e a sua organização.

11. De facto, os horários de trabalho do pessoal são elaborados por forma a dar resposta ao volume de clientes para cada dia de semana, que em média é 50% superior ao fim de semana em comparação com os dias da semana.

12. A definição dos horários de trabalho do pessoal tem, impreterivelmente, de passar pela distribuição das folgas ao longo dos dias da semana, nomeadamente, entre segunda e sexta-feira.

13. Note-se que, neste momento, é imperioso que a Empresa tenha folgas rotativas.

14. A única forma de satisfação da pretensão de V. Exa. seria, pois, através da contratação de um outro trabalhador para o desempenho das funções no período que V. Exa. não estaria ao serviço, o que, para além de não poder ser exigível, é económica, financeira e operacionalmente inviável.

15. Para além do mais, a criação de postos de trabalho adicionais claramente excedentários - como seria manifestamente o caso -, é de todo injustificada face à atual situação do mercado, representando o oposto de uma política de recursos humanos que se pretende eficiente, por forma a se poder manter a Empresa económica e financeiramente viável.

16. É, pois, evidente que a concessão do horário de trabalho requerido por V. Exa. provocaria um evidente prejuízo no funcionamento da Empresa,

17. nomeadamente, a degradação da qualidade e eficiência do serviço, perda de clientes e redução da faturação, com todas as consequências daí decorrentes.

18. Como V. Exa. facilmente compreenderá, a Empresa não pode correr o risco de perder clientes e de sofrer uma redução das suas receitas por força da insuficiência de recursos humanos, pois isso colocaria em causa a sua sustentabilidade económica e financeira e, inevitavelmente, a manutenção dos postos de trabalho a ela afetos, entre os quais o de V.Ex.^a.

19. Por todas estas razões, é essencial a prestação de trabalho aos fins de semana por parte de todos os trabalhadores da Empresa.

20. Esta organização dos horários de trabalho é, aliás, também fundamental para evitar — ou, pelo menos, minorar a probabilidade - a ocorrência de erros ou quaisquer outros equívocos na realização das tarefas.

21. Para além de manifestamente inviável de um ponto de vista económico financeiro e organizacional, a afetação da V. Exa. ao horário de trabalho requerido constituiria também um fator de clara perturbação ao normal funcionamento da Empresa no que diz respeito a aspetos fundamentais da sua atividade e da gestão dos recursos humanos.

22. Como tal, é manifesto que se verificam razões objetivas e exigências imperiosas do funcionamento da Empresa impeditivas do requerimento a que ora se responde.

23. De notar que a I. tenta acomodar todas as pretensões dos seus trabalhadores em matéria de parentalidade, mas em face dos pedidos de horário flexível já aceites, foi alterada a organização do tempo de trabalho, tornando agora impossível aceitar a pretensão de V. Exa.

24. Assim, por todas as razões acima expostas e evidenciadas, é absolutamente impossível atender ao requerimento de V. Exa.

25. V. Exa dispõe de um prazo de cinco dias a partir da receção desta carta para apresentar a sua apreciação. Findo este prazo a Empresa cumprirá com as formalidades prevista no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

(...)"

1.4. Por email a 12.11.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

Boa tarde,

Venho por este meio pedir uma apreciação à intenção de recusa do meu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível com plataforma móvel de trabalhador com responsabilidades familiares, que tomei conhecimento no passado dia 8 de novembro.

Aproveito para acrescentar alguns esclarecimentos em relação à ... análise:

I. Em relação à necessidade de suporte fáctico enunciado no ponto I.A) da resposta:

A. O artigo 57.º do Código do Trabalho (CT) não exige que sejam descritos nem partilhados detalhes pessoais, nem que a falta deles seja motivo de recusa para usufruto do direito de trabalho em regime de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares, criado para assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - 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 - e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º ambos do CT.

B. A prática do meu atual horário de trabalho, com folgas fixas ao fim de semana e entre as 8:30h e as 17:30h é impeditiva do cumprimento das responsabilidades parentais por ser plausível de alteração de acordo com o exposto no ponto I.BI.1); não permite a flexibilidade de entrada e saída; nem efetuar até dez horas de trabalho em cada dia, podendo não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do CT.

1) O contrato individual de trabalho já prevê algumas destas situações embora isto apenas seja possível a pedido do Empregador (adaptabilidade individual, conforme referida no ponto I.C) da ... resposta), e todas as consequências/questões/limitações e burocracia que daí advém (expostas em I.C.6) e por isso concordamos de que não é este modelo que está a ser pedido:

1.1) O n.º 2 da QUARTA cláusula prevê prestação de trabalho "nocturno ou diurno e na alteração dos dias de descanso complementar", daí a necessidade de fixar as folgas e definir os períodos respetivos

1.2) O n.º 3 da QUARTA cláusula já prevê que o período normal de trabalho diário possa ser acrescido de 2h diárias até 50h semanais

1.3) O período de referência para aferição do período normal de trabalho indicado no n.º 4 da QUARTA cláusula deixaria de ser 4 meses

1.4) O n.º 5 da QUARTA cláusula já prevê a redução de período normal de trabalho diário em dias ou meios dias

1.5) O n.º 6 da QUARTA cláusula ainda prevê que o período normal de trabalho diário possa ser acrescido de 4h diárias de forma a concentrar o período normal de horário semanal em 4 dias C.

C. Contexto:

(...)

trabalhado o correspondente ao período normal de trabalho diário de 6h07m

6.3) *Todos os atrasos para além dos dez minutos de tolerância têm em desconsideração o facto de cumprir o correspondente ao período normal de trabalho diário, são-me descontados do ordenado ao minuto e têm outras consequências remuneratórias e legais. Por vezes são classificadas como "faltas injustificada", outras vezes como "ausência sem remuneração", variando a sua atribuição entre ocorrências e entre colaboradores do mesmo departamento, sem regras nem rigor, e resultando numa situação de discriminação*

6.3.1) *Por exemplo dia 7 de setembro cheguei doze minutos atrasada, tive uma falta injustificada de doze minutos, mesmo tendo trabalhado o correspondente ao período normal de trabalho diário de 6h02m*

6.3.2) *Considero-me uma pessoa assídua e pontual, até ter voltado de licença que não tenho historial de atrasos consecutivos ou faltas injustificadas*

6.4) *Percebi que colegas do mesmo departamento pediam troca de horário depois do início do horário de trabalho e por isso fiz o mesmo no mês de outubro. Foi aceite, mas fui chamada à atenção por escrito.*

6.4.1) *Assim, dia 3 de outubro foi o último atraso que tive. Cheguei treze minutos atrasada, tive uma falta injustificada de quarenta e nove minutos, mesmo tendo trabalhado o correspondente ao período normal de trabalho diário de 6h11m*

6.5) *Fui várias vezes avisada, também por escrito, de que não posso sair do trabalho para além do meu horário de trabalho por ter redução de horário de amamentação, embora nem sempre tenha acontecido por iniciativa própria*

D. *Com base no exposto nos pontos I.C), ter um horário com a flexibilidade sugerida neste pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível com plataforma móvel de trabalhador com responsáveis familiares, de acordo com o artigo 56.º e 57.º do CT, permite-me:*

1) *Melhor conciliação do trabalho com a vida familiar por me permitir adequar, dentro de certos limites, à variabilidade da carga de trabalho (e ritmo do trabalho) e das necessidades familiares do momento*

2) *Cumprir efetivamente a carga horária de 40h correspondente ao período normal de trabalho semanal, mesmo que em média de cada período de quatro semanas tal como refere o n.º4 do artigo 56.º do CT por vezes boicotada por responsabilidades familiares, como por exemplo:*

2.1) *Consultas da criança*

2.2) *A criança ficar doente e ter de ficar em casa*

2.3) *O pai da criança ter de se ausentar da cidade ou país por questões laborais*

2.4) *Situação matinal ou escolar imprevisível que me impossibilite de chegar a horas e enviar e-mail a pedir troca de horário antes do meu horário de entrada*

2.5) *Sair a meio do período para ter que ir buscar a criança à escola por situações de doença*

3) *Evitar burocracias de trocas de horário por minutos*

- 4) Evitar faltas injustificadas por atrasos inferiores a trinta minutos (porque a tolerância é de dez minutos)
- 5) Evitar ilegalidades na imprevisibilidade de sair pouco depois do horário planificado pela natureza das funções inerentes à minha categoria, por ter redução de horário por amamentação
- 6) Evitar penalização na remuneração ao cumprir o exposto no ponto I.D.2) (embora no caso dos atrasos cumpra na mesma o período normal de trabalho diário, mas o sistema penaliza-me, tal como exemplificado em I.C.6).

II. Em relação ao conceito e pedido de horário flexível e folgas fixas, quero esclarecer que:

A. Como referido no ponto I.B) da V, resposta, "o período normal de trabalho está definido no artigo 198.º como sendo "o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de

(...)

H. Os limites de horário apresentado foi um pedido e uma sugestão, pelo que confirma-se o exposto no terceiro parágrafo do ponto 1.B) da V. resposta, em que "cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o horário flexível pode ser exercido", de acordo e com as particularidades descritas no n.º3 do artigo 56º do CT para que o trabalhador possa escolher a sua hora de início e término, fazendo cumprir o n.º 2 do artigo 56º do CT

I. Os limites de horário por mim sugerido teve em consideração:

- 1) O n.º3 do artigo 56º do CT
- 2) O horário planificado e praticado por mim nos últimos quase 7 anos na função de ... Interior Designer co-worker (2.ª a 6.ª das 8h-17h)
- 3) "o horário de funcionamento da equipa de ... é entre as 8h e as 18h" enunciado no ponto II.4) da V. resposta e melhor detalhado em III.D.3)
- 4) A entrada às 7h para aproveitar um maior número de horas "em que a loja se encontra encerrada", tal como enumerado no ponto 11.5) da V. resposta (também praticada atualmente por elementos da equipa - como referido em III.D.3) - e hora para a qual por vezes é pedido troca do meu horário por questões familiares ou a pedido da Empresa)
- 5) A minha experiência laborar e familiar para poder cumprir o exposto no ponto I.D) da presente apreciação
- 6) O contrato individual de trabalho com detalhes expostos no ponto I.B.I) e I.C.5.1)

J. O "horário de funcionamento da equipa de ... é entre as 8h e as 18h" exposto no ponto 11.3) não invalida o pedido feito por mim; nem esta proposta de horário de trabalho flexível cumpre os requisitos descritos no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

III- Em relação às minhas funções, horário, equipa e departamento quero acrescentar que:

A. A categoria de ..., referida no ponto 11.2) da V. resposta, insere-se numa equipa de ... Interior Designers que por sua vez se insere num departamento de ... composta por 3 equipas, cada uma com um manager, e um chefe de departamento

B. Não existe na organização nenhuma equipa de ... Service, como referido no ponto 11.7) da V. resposta

C. Retifica-se o referido no ponto 11.3 da V. resposta, ao afirmar que o departamento de ... é actualmente composta por 21 trabalhadores na categoria de colaboradores e a minha equipa de ... Interior Designers é composta por 4 colaboradores com contrato permanente a um período normal de trabalho de 8h diárias e 40h semanais

D. Apesar de no ponto 11.3) da V. resposta referir que, quer seja equipa de ... Interior Designers ou departamento de ..., "desempenham funções em regime de turnos rotativos", o facto é que:

1) Durante os quase 7 anos em que exerci funções de ... Interior Designer co-worker que a folga é planificada ao fim de semana e resulta num horário de 2.º a 6.º das 8:00h-17:00h (e das 8:30h-17:30h desde fevereiro)

2) O horário normalmente e actualmente praticado pela minha equipa de ... Interior Designer é semelhante: de 2.º a 6.º variando a hora de entrada e saída entre as 8:00h-18:00h com período para intervalo de descanso flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do Artigo 213.º do CT "de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo"

3) Acrescento ao referido no ponto 11.4) da V. resposta que o horário normalmente e actualmente praticado pelo departamento de ... é de 2.º a 6.ª, variando a hora de entrada e saída entre as 7:00h-18:00h com período para intervalo de descanso flexível, desde que cumpra o disposto no n.º1 do Artigo 213.º do CT "de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo"

E. Tal como referido no ponto 11.2) da V. resposta, a minha função contribui para a apresentação e "(...)

horário flexível, continua a ser verdade o exposto em IV.C.1), IV.C.2) e IV.C.3) desta apreciação

D. Pelo exposto no ponto IV.B e IV.D, pode-se concluir que:

1) Não há necessidade de criar uma situação de desigualdade nem recusar os pedidos de qualquer outro elemento da minha equipa, pois a aceitação do meu pedido não resultaria na situação referida no ponto 11.7):

1.1) Apesar de não serem fixas, já é prática recorrente todos os colaboradores do departamento de ... ter folgas planificadas ao fim-de-semana, tal como descrito em 11.D.3)

1.2) Neste momento eu seria a primeira e único colaborador do departamento de ... a ter as folgas fixas ao fim-de-semana.

V. Resumindo:

A. Por todos os argumentos e factos apresentados nesta apreciação, e ao contrário do exposto nos pontos II.21) e II.22) da V. resposta, é possível reconhecer que não existe incompatibilidade entre o meu pedido de trabalho em regime de horário flexível com plataforma móvel de trabalhador com responsabilidades familiares e o normal funcionamento da empresa ou na necessidade de me substituir, pelo que não existem razões para recusa do mesmo de acordo com o n.º2 do Artigo 57.º do CT

B. Espero ter sido mais clara no pedido que fiz, o impacto que terá na minha vida familiar, mas que também me permitirá esforçar e dedicar melhor à Empresa, a que me comprometi n.º 1 da clausula SÉTIMA do contrato individual de trabalho

C. Tal como afirmado no ponto II.25) da V. resposta, agradeço o envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e desta apreciação, de acordo com o n.º5 do artigo 57.º do CT.

(...)”

1.5. Para instrução do pedido, a trabalhadora apresentou Certidão da Autoridade Tributária e aduaneira a certificar o domicílio fiscal da trabalhadora e do seu filho.

1.6. Consigna-se que, apesar da apreciação da trabalhadora não constar na integra no processo, não obstante a que esta comissão proceda à apreciação e à emissão do presente parecer ao horário flexível pedido com os elementos constantes do processo, procedendo-se à análise e conhecimento do pedido da trabalhadora, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora considerando o supra transcrito.

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, 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, 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 (CT).

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.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à 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 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/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)].

2.25. 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

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

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. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora, em súmula, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para conciliação da vida pessoal e familiar, possibilitando-lhe prestar assistência a filho menor até atingir a idade limite de 12 anos, em 29/09/2033, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Requer a elaboração do horário flexível seja de 2.ª a 6.ª feira, excluindo fim de semana e feriados, indicando os períodos para início e termo do trabalho normal diário, entre as 7h00-9h30 e as 13h00- 20h30, com o período de intervalo a partir das 13h00. Esclarece, em sede de apreciação da intenção de recusa, que o departamento de ... é constituído por 3 equipas composta por 21 trabalhadores, sendo a sua equipa de ... Interior Designers composta por 4 colaboradores com um período normal de trabalho de 8h diárias e 40h semanais e que durante os quase 7 anos em que exerceu as funções que a folga é planificada ao fim de semana e resulta num horário de 2.ª a 6.ª feira das 8h00 às 17h00, desde fevereiro das 08h30 às 17h30. Esclarece, ainda, que o horário normalmente e actualmente praticado pelo departamento de ... é de 2.º a 6.ª, variando a hora de entrada e saída entre as 7:00h-18:00h com período para intervalo de descanso flexível e que o da sua equipa de ... Interior Designer é semelhante: de 2.ª a 6.ª variando a hora de entrada e saída entre as 8:00h-18:00h com período para intervalo de descanso flexível.

2.28. Por sua vez, o empregador apresenta a sua intenção de recusa, em súmula, alega exigências

imperiosas do funcionamento do seu serviço e que o pedido não consubstancia um horário flexível por o que pretende é fixar as folgas ao fim de semana.

2.29. Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.30. No mesmo sentido se pronunciou o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.31. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”*

2.32. Não se mostrando, ainda, despicando refutar o argumento do empregador, do pedido da trabalhadora não corresponder a um horário flexível, com a transcrição do sumário do recente acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo⁴ sobre o Horário Flexível:

“I – De acordo com a legislação em vigor, o período normal de trabalho diário dos enfermeiros é de

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

⁴ Acórdão de 18.11.2021 proferido no âmbito do Processo n.º 0242/16.7BECBR, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

35 horas semanais, organizado em turnos ou jornada contínua, distribuído por cinco dias de uma semana que começa na Segunda-feira e termina no Domingo, devendo em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso (semanal e complementar) coincidir com o Sábado ou com o Domingo.

II – Assim, é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira.

III – A entidade empregadora, quando considere que a não prestação de serviço em todos os fins de semana do ano afecta o funcionamento do serviço de um modo que não é possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, deve explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”

2.33. Com efeito, tendo a trabalhadora 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 a trabalhadora 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.

2.34. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que 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.

2.35. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: “só podem ser consideradas imperiosas as exigências

extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.36. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.37. A verdade é que os argumentos da entidade empregadora mostram-se genéricos e conclusivos e prendem-se com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, não logrando concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos.

2.38. Em rigor, não fica demonstrado de que forma a atribuição do horário, compromete a eficácia do serviço provocando evidente prejuízo no funcionamento da empresa e que não é compatível com a atividade da Empresa e gestão dos recursos humanos ao pretender ter folgas fixas ao fim de semana. Apesar de alegado, que os horários de trabalho do pessoal são elaborados por forma a dar resposta ao volume de clientes para cada dia de semana, que em média é 50% superior ao fim de semana em comparação com os dias da semana, não resulta demonstrado objetivamente, inclusive que a atribuição do horário solicitado implicaria, per si, a contratação de um outro trabalhador para o desempenho das funções no período em não estaria ao serviço, mormente, as folgas ao fim de semana.

2.39. Outrossim resulta evidente, que o pedido da trabalhadora enquadra-se no horário de funcionamento da equipa de ..., entre as 8h e as 18h, que é o horário que pratica e que lhe permite cumprir o período normal de trabalho diário e semanal, o que aliás, é condição sine qua non, do

regime de horário flexível.

2.40. Em virtude da existência de trabalhadores/as com pedidos de horários flexíveis, por acomodação das pretensões em matéria de parentalidade que motivaram a alteração da organização do tempo de trabalho e impossibilidade de aceitação do presente pedido, **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.**

2.41. Com efeito, a CITE, tem mencionado em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 que: “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. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.***”

2.42. Assim, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.43. Quer isto dizer que se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.44. Saliencia-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador 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, 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 da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE DEZEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.