

PARECER N.º 309/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º FH/989/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **24 de fevereiro de 2023**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **26 de janeiro de 2023**, através do qual solicitou, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, atribuição de um horário flexível para prestar assistência à sua filha, com cinco meses de idade, pelo período de dois anos, requerendo que (...) as escalas de trabalho possam ter em consideração a sua impossibilidade de (...) permanecer longe da criança, sobretudo por esta ainda ser lactante, a partir as 15h30.

1.3. Mais solicitou a dispensa de trabalho aos fins-de-semana e feriados, por força de encerramento dos estabelecimento pré-escolares e da circunstância de, não raras vezes, o pai da criança trabalhar também ao sábado.

1.4. A entidade empregadora, por carta registada enviada à trabalhadora em **15 de fevereiro de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos fundamentos que, em razão da sua relevância para a presente apreciação, assim sintetizamos:

-Foi outorgado com a trabalhadora um contrato de trabalho e desde o início da relação laboral tomou a mesma conhecimento do funcionamento interno da empresa, designadamente da necessidade de exercer as suas funções por turnos rotativos, pois só assim é possível fazer escalas de trabalhadores.

- Como é do conhecimento da trabalhadora, a entidade empregadora exerce a sua atividade em estabelecimentos inseridos em ..., estando dispensada de encerrar ou suspender o seu funcionamento.

- O estabelecimento sito no ..., em ..., no qual a trabalhadora presta a sua actividade laboral, funciona todos os dias, das 10 horas às 22 horas.
- Aquando da assinatura do contrato, a trabalhadora acordou e comprometeu-se a exercer a sua atividade durante seis dias da semana, com um dia de descanso, nos termos da atual cláusula 34. do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ... e a ..., obrigação esta que agora não pretende cumprir ao requerer dois dias de folga.
- O pedido da trabalhadora não cumpre formalidades legais porquanto não foi anexa a declaração nos termos da alínea b), do nº 1, do artigo 57º do CT.
- A trabalhadora pretende limitar o direito da Entidade Empregadora em elaborar um horário de trabalho, tornando-o impossível. Com efeito, o estabelecimento onde exerce as suas funções, tem como início de funcionamento as 10 horas. Por outro lado, os turnos dos trabalhadores iniciam às 9 horas.
- Ao limitar a elaboração do horário de trabalho até às 15 horas e 30 minutos nos dias úteis a trabalhadora só teria um período normal de trabalho semanal de 30 horas, manifestamente inferior ao período para o qual foi contratada, convertendo-se, assim e necessariamente, num contrato de trabalho a tempo parcial.
- Isto porque, mesmo que iniciasse o trabalho às 9 horas e terminasse às 15 horas e 30 minutos, nos dias úteis, a trabalhadora excederia as horas consecutivas de trabalho legalmente permitidas.
- Os turnos dos trabalhadores começam às 9 horas e terminam em simultâneo com o horário de encerramento do estabelecimento. Significa pelo exposto que, durante uma semana normal de trabalho, no estabelecimento sito no ..., em ..., os funcionários têm o horário de trabalho fixado dentro das 94 horas e 30 minutos de funcionamento semanal daquele ...
- De acordo com o pedido da trabalhadora, a entidade empregadora ficaria limitada a fixar o horário de trabalho de 40 horas semanais dentro de 30 (1) horas possíveis.
- Facilmente se constata que não estamos perante qualquer horário flexível, mas antes uma tentativa de impor à entidade empregadora um horário de trabalho reduzido, inferior às 40 horas semanais que constam do contrato de trabalho.
- A trabalhadora limita-se a fixar um período de horário de trabalho, sem facultar à sua entidade empregadora qualquer flexibilidade ou sequer possibilidade para elaborar o horário de trabalho, uma vez que unilateralmente pretende que o seu horário seja fixado em tempo certo, substituindo-se assim no poder de direção que está reservado à entidade empregadora.
- A entidade empregadora está dispensada de fechar aos sábados, domingos e feriados, sendo estes dias de maior afluência de clientes e, como tal, de um aumento de trabalho. Donde resulta a imprescindibilidade de dotar os estabelecimentos de um número de funcionários que permita dar resposta cabal à procura dos seus produtos e/ou serviços.
- Não podendo ser efetuadas escalas com todos os trabalhadores, será impossível à entidade empregadora ter funcionários suficientes durante os fins de semana e feriados.
- O deferimento do pedido apresentado, no limite, poderá implicar a necessidade de contratação de um novo trabalhador, para assegurar os turnos ao fim de semana e feriados, com todos os prejuízos daí inerentes. Em primeiro lugar, um prejuízo financeiro, porquanto terá um acréscimo de despesa, principalmente numa altura em que têm escalado o preço das matérias-primas, que não tem sido acompanhado pelo aumento do preço dos produtos vendidos pela entidade outorgante, sob pena de perda de clientela. Em segundo lugar, é manifestamente conhecida a falta de mão de obra que grassa em Portugal, mais concretamente na área da restauração, o que dificulta, sobremaneira a possível substituição.
- Não é possível fazer escalas de trabalho com uma funcionária, tendo a limitação do horário que propõe. A suceder assim, tal implicaria para os demais trabalhadores um acréscimo de turnos, e, por consequência, teriam de fazer um esforço desproporcional.

- Esta factualidade, como facilmente se depreende, coloca em causa a própria gestão dos recursos humanos, pois o número de funcionários atuais permite fazer as escalas rotativas desde sempre em vigor na empresa.
- A alteração do horário, principalmente com a impossibilidade de fazer turnos, de um só funcionário é causa direta e necessária de impedimento da empresa em gerir os recursos humanos como o tem vindo a fazer, e irá provocar esforços acrescidos e desproporcionais dos restantes funcionários, pelo que não restará outra solução à entidade empregadora que não seja a de contratar um novo funcionário para exercer as mesmas funções.
- Por fim, o direito ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares não é adquirido de forma automática e exclusivamente por causa da existência de filhos menores de 12 anos de idade, mas sim desde que tal se configure como absolutamente necessário ao cumprimento das obrigações parentais. Isto porque o exercício deste direito contende diretamente com o normal funcionamento da empresa, conforme se demonstrou, que também é um direito da entidade empregadora que tem de ser respeitado por todos quantos exercem uma profissão nos seus estabelecimentos.
- Por outro lado, a trabalhadora não demonstra que o seu marido trabalha aos fins de semana e que é a única pessoa que poderá cuidar do filho, e mais não apresenta qualquer documento que comprove minimamente o que alega.
- Na verdade, desconhece a entidade empregadora, sem obrigação de conhecer, se é a trabalhadora que superintende a menor ou se tem suporte familiar, não podendo, contudo, ser prejudicada por opções de vida da trabalhadora.

1.5. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa nos seguintes termos:

“1. Quanto aos argumentos apresentados dos parágrafos 1 a 9, a requerente reconhece que, à data da assinatura do Contrato de Trabalho, tomou de facto conhecimento do funcionamento interno da empresa, bem como do seu horário de funcionamento. Porém as circunstâncias à data da assinatura do contrato em causa são significativamente diferentes das atuais, porquanto, como é do seu do seu conhecimento, a requerente foi mãe no dia .../.../2022, tendo atualmente a criança apenas 6 meses de idade, sendo ainda lactante. Assim sendo, é natural que esta alteração superveniente de circunstâncias venha a ter consequências na planificação dos turnos de trabalho e na disponibilidade da trabalhadora para os executar dentro do horário de funcionamento do estabelecimento em causa.

É, aliás, por essa mesma razão, que está prevista a Proteção na Parentalidade no Código do Trabalho, nos artigos 35º e seguintes, desde logo porque “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício do parentolidade” (artigo 33, nº 2 do Código do Trabalho).

Quanto ao argumento segundo o qual o pedido de horário flexível deverá ser indeferido liminarmente, tal não corresponde de todo à tramitação legal prevista, nomeadamente no artigo 57, nº4 do Código do Trabalho “No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias o partir da receção”, significando, por isto, que é atribuído o direito ao contraditório após intenção de recusa do requerimento, pelo que não poderia nunca ser liminarmente indeferido.

Além disso, embora não conste formalmente a Declaração a que faz referência o artigo 57º do Código do Trabalho do pedido apresentado a V. Exa. tal resulta, naturalmente do seu conteúdo, ao expor que a criança é menor lactante. Ainda, e sem que isto implique o reconhecimento de que o pedido possa ser liminarmente indeferido, se junta a Declaração em causa (anexo 1).

É depois referido que a trabalhadora está a limitar o direito da entidade empregadora em elaborar um horário de trabalho. Ora, perante este argumento cumpre recordar que a entidade

empregadora define, de facto, o horário do trabalho, mas que se entende por horário flexível “aquele em que em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diária” (nº 2 da artigo 57º da Código do Trabalho).

Ora a trabalhadora, como oportunamente lhe será requerido e devidamente instruído aquando do seu regresso ao trabalho, dispõe de direito de solicitar dispensa para amamentação, de acordo com o disposto com artigo 47º do Código do Trabalho, sendo essa dispensa de duas horas por dia. Atendendo a esse facto se sugere a seguinte distribuição da carga horária, por forma a dar cumprimento às 40 horas previstas no Contrato de Trabalho:

- 09:00 — 14:00 (5 horas)
- 14:00- 14:30 — interrupção para almoço
- 14:30— 15:30 (1horas)
- 15:30-17:30 (2 horas de amamentação)

Este horário repetir-se-ia 5 vezes por semana, de segunda a sexta-feira.

Neste horário aqui proposto a trabalhadora não trabalhará mais de 6 horas consecutivas, dando assim cumprimento ao disposto no nº4 do artigo 56º do Código do Trabalho, e estando igualmente previstas as 40 horas semanais.

3. No parágrafo 10 a entidade empregadora procura justificar a recusa com o facto da execução do trabalho por turnos ser uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, concluindo que, no imite, a concessão do horário flexível que aqui se requer implique a contratação de uma nova pessoa porque a trabalhadora passa a ser um, e citamos, “ativa desnecessário”.

Ora, perante isto cabe dizer o seguinte: a trabalhadora é mãe, lactante, imigrante, sendo o seu agregado familiar composto apenas pela própria, a filha, e o pai da filha, seu companheiro. Os horários da criança não são compatíveis com trabalhos por turnos e horários imprevisíveis ei ou posteriores às 15h30 da tarde, uma vez que a o horário do berçário e as próprias necessidades físicas da criança (recordemos que estamos a falar de um bebé de 6 meses!) exigem a presença da própria mãe.

Além disso, como foi referido pela própria trabalhadora aquando do pedido de horário flexível e demonstrado documentalmente após insistência da entidade empregadora, o pai da criança trabalho num horário compreendido entre as 16:00h e as 00h00, incluindo fins-de-semana.

Nesse sentido, a exigência de que a trabalhadora continue a prestar o seu trabalho por turnos (trabalhando em horário noturno ou ao fim-de-semana), implica que a criança fique entregue a si própria, estando por isso a exigir-se à trabalhadora que, para continuar a executar o trabalho por turnos de trabalho e horários imprevisíveis, negligencie a criança, incumprindo o dever de exercer as suas responsabilidades parentais.

4. Termina ainda a proposta de recusa dizendo que o pedido de horário flexível de trabalho não é concedido automaticamente pelo facto de se ter a cargo uma criança com menos de 12 anos de idade. Na verdade, o artigo 56º/1 do Código do Trabalho prevê que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido par qualquer dos progenitores ou por ambas.” constituindo a sua violação uma contraordenação grave, conforme dispõe o nº 6 do artigo 56. Efetivamente este direito não é concedido automaticamente, tem de ser requerido, o que efetivamente aconteceu. Não existe qualquer base legal que sustente que este tipo de requerimento tenha de ser instruído com os horários do pai da criança, pese embora a trabalhadora tenha já entregue essa informação documentalmente, quando solicitada pela entidade empregadora. (...)”

1.6. A trabalhadora junta à sua apreciação uma declaração na qual atesta que a criança vive

com a própria em comunhão de mesa e habitação, e o cartão de cidadão da filha.

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

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II –

Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e 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 inadiável e imprescindível à sua filha com idade inferior a 12 anos, cinco meses de idade, pelo período de dois anos, requerendo que (...) as escalas de trabalho possam ter em consideração a sua impossibilidade de (...) permanecer longe da criança, sobretudo por esta ainda ser lactante, a partir das 15h30. E mais solicitou a dispensa de trabalho aos fins-de-semana e feriados, por força de encerramento dos estabelecimentos pré-escolares e da circunstância de, não raras vezes, o pai da criança

trabalhar também ao sábado.

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

2.37. É justamente no contexto dos elementos que o/a trabalhador/a deve apresentar à entidade empregadora que assentam, em nosso entendimento, os requisitos de admissibilidade do pedido, e neles se inclui a referida declaração de comunhão de mesa e habitação exigida pelo artigo 57º, nº1, al. b) i) do Código do Trabalho. Uma vez verificada a ausência de tais requisitos, a intenção de recusa funciona, para o/a trabalhador/a, como um convite ao aperfeiçoamento do requerimento inicial de forma a que o pedido observe todos os pressupostos legalmente admitidos.

2.38. E em face deste convite ao aperfeiçoamento, que a trabalhadora acolheu, veio a mesma proceder à junção dos elementos necessários para o preenchimento daquela alínea, declarando, como fez, que vive com a filha em comunhão de mesa e habitação, não procedendo por esta via a alegação da entidade empregadora.

2.39. Sem embargo, consideramos ainda que o pedido da trabalhadora não se encontra corretamente formulado, não podendo, por isso, ser apreciado por esta Comissão.

2.40. Com efeito, uma das exigências legais do pedido de horário flexível é que o mesmo cumpra o período normal de trabalho a que os/as trabalhadores/as se encontram contratualmente vinculados/as, independentemente de quaisquer dispensas ou reduções de

trabalho efectivo, como acontece com a alegada dispensa para amamentação.

2.41. De resto, o próprio legislador exige, no artigo 56º, nº 4 do Código do Trabalho que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.”

2.42. Ora, conjugado o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, e a apreciação à mesma apresentada pela primeira, concluímos que a trabalhadora está obrigada ao cumprimento de um período normal de trabalho de 40 horas semanais, e que o seu pedido restringe tal período a 30 horas semanais, se considerarmos que pretende sair às 15h30 e que os tempos de trabalho do estabelecimento estão organizados por turnos que iniciam às 9h00.

2.43. É certo que a trabalhadora indica a referida amplitude, que aliás concretiza na apreciação à intenção de recusa, por referência à dispensa para a amamentação de duas horas diárias.

2.44. Contudo, e como referimos, o horário flexível exige formalmente o cumprimento do período normal de trabalho a que se encontra vinculada, e é sobre o horário assim definido que se irá aplicar a dispensa para a amamentação, nos termos previstos no artigo 47º e 48º do Código do Trabalho.

2.45. Aqui chegados, temos de concluir que o pedido da trabalhadora requerente não se encontra corretamente formulado, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, por falta de requisitos legais, circunstância que nos impede de proceder à sua apreciação no contexto dos fundamentos da intenção de recusa.

2.46. Saliente-se, todavia, que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e 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.

2.47. 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.

2.48. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto,

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 ...

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 mesma, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE MARÇO DE 2023,
COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL
DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA**