

PARECER N.º 722/CITE/2023

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 3419-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 14.07.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Através de documento remetido por correio eletrónico datado de 20.06.2023, a trabalhadora, por ser mãe de uma criança com idade inferior a 12 anos de idade, submeteu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicita um horário de trabalho entre as 11h00 e as 19h00, de segunda-feira a sexta-feira.

Declarou ainda que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor.

1.3. Por carta datada de 07.07.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa conforme se transcreve:

“(..)

Assunto: Pedido de horário flexível

Exma. Senhora,

(Acusamos a receção do email que V. Exa. nos remeteu, onde anexou o pedido identificado no assunto da presente missiva — embora fazendo-o em formulário que não se aplica à Entidade Empregadora – e que mereceu a nossa melhor atenção.

Através do referido pedido, vem V. Exa. solicitar que lhe seja aplicada a modalidade de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código de Trabalho, propondo para o efeito um horário com início às 11h00 e de termo às 19h00, com descanso semanal fixo, ao fim de semana, pelo prazo de 1 ano.

Não obstante não ignorarmos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm o direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podemos deixar de apresentar a nossa resposta ao pedido feito por V. Exa..

Ora, é certo que à Entidade Empregadora cabe facilitar, na medida do possível, a conciliação da atividade profissional do trabalhador com a sua vida familiar. No entanto, tal não significa que o trabalhador tenha um direito

absoluto e irrestrito a exigir alterações ao regime do horário de trabalho a que se encontra vinculado, estando, na realidade, condicionado às exigências do funcionamento da Entidade Empregadora.

Nesse sentido, vimos, pela presente, em conformidade com o disposto no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, comunicar a nossa intenção de recusa do pedido formulado por V. Exa., nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Do conceito de horário flexível

Nos termos do disposto no número 2 do artigo 56.2 do Código do Trabalho “Entende-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.”

Por sua vez, o número 3 da mesma norma legal estatui 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.”

Assim, nos termos das normas supra citadas - e ao contrário do pedido efetuado pela trabalhadora – compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando tais períodos, não conferindo a lei, ao trabalhador, **“o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível. Tal direito não está consagrado, nem decorre do preceito.”**

Em suma, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador.

Ora, ao contrário da previsão normativa — e entendimento jurisprudencial — citada, aquilo que V. Exa. pretende é impor à entidade empregadora um horário fixo, com início às 11h00 e termo às 19h00 e com dias de descanso semanal fixo aos fins de semana.

Ora, tal intenção não encontra acolhimento no direito previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. E, recorrendo novamente à interpretação jurisprudencial de tal regime jurídico, o Tribunal da Relação de Lisboa já assim decidiu de forma inequívoca, em 18 de maio de 2016:

“Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56. n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, **uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.**

Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A. (destaque nosso).

Nesse sentido, não se encontrando o pedido formulado por V. Exa. de acordo com os preceitos legais, o mesmo não poderá ser aceite nos moldes em que foi efetuado.

Mas ainda que assim não se entendesse — o que não se concede - sempre se diria que a pretensão da S/ constituinte colide com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

II. Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa

Conforme já referido acima, veio V. Exa. peticionar que lhe seja fixado um horário fixo, com início às 11h00 e termo às 19h00, com dias de descanso semanal fixos, ao fim de semana.

V. Exa, exerce funções na loja ... do ..., que conta com dez trabalhadoras, para seis postos de trabalho, sendo a entidade empregadora obrigada contratualmente — em contrato celebrado com o referido estabelecimento comercial — a manter o estabelecimento aberto, todos os dias, entre as 09h30 às 23h00.

Nesse sentido, de forma a distribuir as dez trabalhadoras existentes, pelo horário de funcionamento obrigatório da loja, mantendo a maioria dos postos de trabalho ocupados — e assim, a gerar rentabilidade - a entidade empregadora organizou os seguintes turnos:

- Turno das 09h30 às 18h30;
- Turno das 10h00 às 19h00;
- Turno das 11h00 às 20h00;
- Turno das 12h00 às 21h00;
- Turno das 13h00 às 22h00; e
- Turno das 14h00 às 23h00. — cfr. Documento n.º 1.

Em primeiro lugar, a possibilidade aventada pela trabalhadora, redundaria, desde logo, no incumprimento de normas relativas à elaboração do horário de trabalho, conforme previsto no artigo 212.º e seguintes do Código do Trabalho e no número 4 do artigo 56.º do mesmo diploma, nomeadamente da proibição de prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Ora, entre a hora de início e a hora de termo que V. Exa. requer que seja fixada para o seu horário de trabalho, medeiam 8 horas. Tal significa que, apenas trabalhando tal período de forma consecutiva — sem intervalo de descanso — poderia V. Exa. cumprir o período normal de trabalho a que se encontra contratualmente obrigada (i.e. 40 horas semanais).

Desse modo, a ser aceite o pedido formulado pela trabalhadora, tal resultaria no desrespeito pelo período normal de trabalho ao qual V. Exa. se encontra contratualmente obrigada, o que tornaria, desde logo, impossível a aceitação da organização do seu trabalho no regime de horário flexível requerido.

Por outro lado, conforme já referido, o horário pretendido por V. Exa., isto é, horário das 11h00 às 19h00, com descanso semanal ao fim de semana, não corresponde a nenhum dos turnos existentes e praticados por trabalhadoras da mesma categoria profissional de V. Exa..

Logo, a adoção do regime de horário flexível nos termos pretendidos, permitindo-lhe impor à Entidade Empregadora as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, inviabilizaria, naturalmente, a afetação de V. Exa. a um determinado turno e, nessa medida, impediria a de manter o regime de turnos instituído nas suas lojas.

Como tal, considera-se justificada a recusa do horário pretendido por V. Exa., por se tratar de horário não adotado e aplicado na empresa (cfr. Parecer n.º 7/CITE/2023).

Ademais, conforme resulta igualmente das escalas, a Entidade Empregadora privilegia a presença das trabalhadoras no período compreendido entre as 18h00 e as 21h00 (que, naturalmente, é o período após o fim (do dia de trabalho das clientes, o que faz com que, por isso, as clientes tenham maior disponibilidade para se deslocarem à loja da ...) — cfr. é possível verificar, por exemplo, pela escala correspondente ao dia 7 de julho de 2023 (das 6 trabalhadores em loja nesse dia, quatro praticam um turno que termina após as 19 horas).

Assim, mesmo que se entendesse que, no escopo da norma insita no artigo 56.º do Código de Trabalho, cabe o direito de a trabalhadora estabelecer um teto máximo à sua hora de saída — o que, conforme já referido, não acontece — sempre seria desrazoável impor à entidade empregadora que criasse um turno específico para a trabalhadora — turno esse que não existe — e, assim, que comprometesse irremediavelmente a viabilidade do estabelecimento, retirando uma trabalhadora do período mais e de maior afluência da loja.

As considerações precedentes acerca da maior afluência de clientes na loja são igualmente extensíveis aos períodos de fins-de-semana, tornando-se assim inviável a autorização de um horário distribuído de segunda a sexta-feira. Distribuição de horário essa que não existe previamente na ... nem é atribuída a nenhuma trabalhadora com a categoria profissional de V. Exa..

Pelo que, a autorizar-se a flexibilização do horário nos moldes pretendidos, a ..., para além do que acima já disse, seria obrigada a admitir novas trabalhadoras ou a sobrecarregar as trabalhadoras da mesma equipa e loja em que V. Exa. se encontra integrada.

Sem prejuízo de tudo o referido quanto à impossibilidade objetiva — derivados de exigências imperiosas da empresa — em acomodar a pretensão de V. Exa., sempre se dirá que lhe foi proposta uma solução que passaria pela transferência de local de trabalho, para a loja de Telheiras, a qual, por ter horário reduzido — i.e. das 10h00 às 21h00 — e ter menor afluência de clientes, permitiria acomodar parcialmente o pedido de V. Exa..

Não obstante, tal solução foi recusada por V. Exa.

Por tudo o supra exposto, não é possível à entidade empregadora, por necessidades imperiosas do funcionamento do estabelecimento, conceder a V. Exa. o horário de trabalho flexível nos termos requeridos, quer por o pedido não cumprir os requisitos procedimentais legalmente previstos, quer por necessidades imperiosas do funcionamento do estabelecimento.

Ante o exposto, vimos comunicar a V. Exa., nos termos dos n.ºs 2 a 4 do artigo 57.2 do Código do Trabalho, a nossa decisão e intenção de recusa do pedido de autorização do regime de horário flexível ora em causa.

Mais se informa V. Exa. que a trabalhadora poderá apresentar a sua apreciação, nos termos da parte final do n.º 4 do artigo 57.2 do mesmo diploma, no prazo de cinco dias contados a partir da receção da presente missiva.

(...)

1.4. Não consta do processo remetido à CITE apreciação à intenção de recusa por parte da trabalhadora requerente.

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).

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/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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 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

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

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 atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No presente pedido, verifica-se que a solicitação formulada é para que seja elaborado um horário flexível entre as 11h00 e as 19h00 de 2.ª feira a 6.ª feira, com exclusão de laboração ao fim-de-semana. A trabalhadora requerente fundamenta o pedido pelo facto de ter uma criança com idade inferior a 12

anos de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada 11h00-19h00, não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite cumprir 7h00 das 8 horas de trabalho diário, em cinco dias por semana, o que equivale a 35 horas semanais, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40 horas de trabalho semanal.

2.29. Assim, o pedido formulado pela trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 35 horas semanais, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.30. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.31. Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.

2.32. Saliente-se ainda 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 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. 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.

3.3. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE AGOSTO DE 2023