

PARECER N.º 736/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 nº CITE-FH/3395/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **12 de julho de 2023**, por carta registada com aviso de recepção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **16 de junho de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a atribuição de um horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo período de cinco anos, sugerindo que o horário seja constituído por uma componente fixa de 4 horas, seja das 08horas e 30minutos às 12horas e 30minutos, de segunda a sexta feira.

1.3. A trabalhadora não junta documentos.

1.4. A entidade empregadora, por carta registada enviada em **3 de julho de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos:

1. A ... é uma empresa que se dedica à compra e venda por grosso e a retalho, bem como à importação, exportação, logística, armazenagem, produção, transformação e distribuição de produtos e utensílios para: agricultura, pecuária, jardinagem, pet-care, bricolage, materiais de construção, casa & lar e lazer, mobiliário, artigos de iluminação, eletrodomésticos, têxteis e a prestação e gestão de serviços conexos e ao comércio de flores, plantas, sementes, fertilizantes e fitossanitários para plantas e flores e comércio por grosso de produtos químicos.

2. V. Exa. exerce funções de Operadora Vendedora, associada à categoria profissional Operadora de Supermercado de 1, estando afeta à secção de Pet e Pecuária, constituída por três pessoas, nas nossas instalações em Évora.

3. Tal estabelecimento tem um horário de funcionamento das 08h30 às 20h00 de segunda-feira a sábado.

4. Ora, uma vez que estamos diante de um estabelecimento que funciona durante 11h30 (onze horas e trinta minutos) 6 (seis) dias por semana, tal obriga a uma gestão minuciosa dos horários de trabalho de todos os trabalhadores.
5. Assim, optamos pela prestação de trabalho no regime de turnos, sendo realizados dois turnos na área em que V. Exa. se encontra afeta, por entendermos ser esta a modalidade de tempo de trabalho que melhor se coaduna com a realidade da nossa empresa.
6. O que nos permite que o estabelecimento possa laborar 6 (seis) dias por semana, sem que isso cause uma oneração excessiva quer para a própria empresa, quer para os trabalhadores — o que poderia gerar, antes de mais, uma discriminação injustificada.
7. Consideramos, por isso, que este é o sistema mais justo e igualitário para todas as pessoas envolvidas.
8. Assim, atualmente, os dois turnos em vigor na empresa, para a secção de pet e pecuária, apresentam o seguinte horário:
 - i. 1.º turno: das 8h30 às 12h30 e das 14h00 às 18h00
 - ii. 2.º turno: das 11h00 às 14h00 e das 15h30 às 20h30
9. Sendo que, em ambos os turnos, os trabalhadores gozam dois descansos semanais rotativos.
10. Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que, entendemos que o requerido não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei. Vejamos,
11. Determina o n.º1 do artigo 56.º do CT que qualquer trabalhador “(...) com filho menor de 12 anos /.../ que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível estipulando o n.º 2 do artigo 56.º do CT, que o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diária, competindo ao empregador elaborar o horário de trabalho.”
12. Destarte, o horário de trabalho é definido pela Entidade Empregadora, pelo que a V. Exa. apenas caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e horas de termo do período normal de trabalho diário.
13. Ademais, desde o início do seu contrato, V. Exa. sempre desempenhou as suas funções por turnos, como aliás foi condição determinante para a relação laboral entre a N./Empresa e V. Exa.
14. De tal forma que consta do contrato de trabalho celebrado que “O período normal de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais e de 8 horas diárias, distribuídas em sete dias da semana entre segunda-feira a domingo, sendo o regime de descanso semanal complementar e obrigatório em sistema de rotatividade entre segunda-feira e domingo, em conformidade com o CCT aplicável ao sector, podendo ser definido em termos médios de acordo com a legislação em vigor e as necessidades de laboração da Sociedade”.
15. Sem prejuízo, o que V. Exa. vem requerer é a alteração do horário de trabalho, deixando de laborar no regime de turnos, solicitando a fixação do seu horário de trabalho num regime de laboração de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h30 e as 12h30, deixando, ainda, de prestar trabalho ao sábado.
16. Contudo, o regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar os dias de descanso semanal, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com a fixação dos dias de descanso semanal, direito que é da Entidade Empregadora como expressão do seu poder de direção.

17. Pois bem, atendendo ao facto de apenas existirem 3 (três) trabalhadores alocados à área de pet e pecuária, área a que V. Exa. se encontra afeta, consideramos que não é possível, em termos práticos conceder o horário que V. Exa. pretende e que a concessão do seu pedido iria, efetivamente e sem margem de dúvida, causar um prejuízo considerável à N./ Empresa.

18. Portanto, ainda que a N. Empresa se pautar por uma preocupação e zelo com todos os seus trabalhadores, tentando inclusivamente promover o bem-estar e felicidade no trabalho, a verdade é que a aprovação deste pedido geraria uma grande instabilidade na N./Empresa em geral e nos recursos humanos em especial, como se demonstrará.

19. Efetivamente, V. Exa. foi contratada a 18 de Abril de 2022, tendo sido condição essencial para a sua contratação, a possibilidade de a ... poder fixar e alterar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades, podendo o horário ser fixado em regime de turnos rotativos e incluir a prestação de trabalho ao sábado.

20. Ora, para que tal funcionamento seja possível a ... estabeleceu o regime de dois turnos de segunda-feira a sábado para a área de pet e pecuária. O primeiro turno inicia-se às 8h30 e termina às 18h00 e o segundo turno inicia-se às 11h00 e termina às 20h30, tendo ambos um intervalo para almoço de 1h30.

21. Sucede que, o horário que V Exa. pretende não se coaduna com o horário dos turnos pré-estabelecido. No mesmo sentido, veja-se o parecer N.º 19/CITE/2018, processo 3920/FH/2018 “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..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, enquadrável nos horários/turnos existentes na secção em que desempenha as suas funções.”

22. V. Exa. exercendo funções adstritas à categoria de Operadora de Supermercado, está afeta a uma secção definida. Concedendo a ... o seu pedido, o turno 1 ficaria com um período a descoberto de 08h00 todos os sábados. Em conformidade, note-se o parecer N.º 26/CITE/2019, processo n.º 3962/FH12018 “encontrando-se por isso um período a descoberto, das 15h às 16h, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT, sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora. Na sequência do exposto, a CITE delibera: Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo .. “e o parecer N.º 30/CITE/2019 “encontrando-se por isso um período a descoberto, das 7 às 8 horas, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT, sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora. Em face do exposto, a CITE delibera: Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D “, processo n.º 3968/FH/2018.

23. Pelo que, atento o supra exposto, a atribuição do horário requerido por V. Exa. implicaria a necessidade de a ... proceder à contratação de um trabalhador para ocupar o seu lugar para a prestação de trabalho ao sábado, bem como para auxiliar nos fechos de loja e quando um dos trabalhadores da secção de pet e pecuária estão de férias, por forma a manter o nível de serviço prestado, o que não é nesta fase comportável face à gestão económica da empresa.

24. Já que tal situação iria implicar uma nova contratação a termo, com impacto direto no aumento de despesas com retribuições e subsídios de alimentação, mas também com a necessidade de aumento de custos ao nível das contribuições para a Segurança Social, agravação de seguro de acidentes de trabalho, bem como do preço da empresa de segurança e higiene no trabalho.

25. Pois bem, tal custo seria excessivo na medida em que não poderia ser aportado a um qualquer ganho inerente, bem pelo contrário, uma vez que estaríamos a contratar uma pessoa apenas para fazer face a um período limitado de horário, no qual V. Exa. não pretenderia exercer funções.

26. Não sendo possível a ... contratar um trabalhador para prestar trabalho apenas ao sábado, por não existir ninguém com essa pretensão, iríamos ficar com um recurso humano excedente, dado que, nos restantes dias, o mesmo estaria com as suas funções esvaziadas.

27. Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível por o mesmo comprometer seriamente o funcionamento do serviço.

28. Sem prejuízo de tudo o que até então foi referido, o pedido de V. Exa. não cumpre os requisitos previstos no i. da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que não foi enviada declaração que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com V. Exa. (...)."

1.5. A trabalhadora não veio responder à intenção de recusa.

1.6. Ao expediente remetido à CITE, a entidade empregadora junta uma cópia do contrato de trabalho celebrado entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora, e uma cópia horário de trabalho da Trabalhadora referente ao meses de junho, julho e agosto do ano de 2023.

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

Cumpré 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 a vida familiar 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 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 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 atribuição de um horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo período de cinco anos, sugerindo que o horário seja constituído por uma componente fixa de 4 horas, seja das 08horas e 30minutos às 12horas e 30minutos, de segunda a sexta feira.

2.36. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não preenche os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do CT. Com efeito, confrontando o pedido da trabalhadora, com a intenção de recusa da entidade empregadora, e o contrato de trabalho outorgado em 18 de abril de 2022, constatamos que, sem embargo do direito ao horário flexível a que possa ter direito, se encontra obrigada ao cumprimento de um período normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais e de 8 horas diárias.

2.37. Sucede que, todavia, no pedido formulado a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em horário flexível indicando uma amplitude correspondente a uma plataforma fixa de 4 horas diárias entre as 08h30 e as 12h30, de segunda a sexta feira. Ora, esta amplitude, assim indicada, significa, na prática, que a plataforma móvel que haveria de compor as restantes horas de trabalho poderia oscilar entres 12h30 e as 20h30, de acordo com o período de funcionamento do estabelecimento comercial onde presta sua atividade.

2.38. Ora, como referimos, “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”.

2.39. Sendo que, 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.

2.40. Ora, os limites indicados pela trabalhadora, para cinco dias de trabalho, não permitem de forma alguma o cumprimento do período normal de trabalho de 40 horas semanais, mesmo em média de cada período de quatro semanas. Na verdade, e porventura por lapso, a trabalhadora não indica os períodos para início e termo do trabalho normal diário que permitam tal cumprimento, em média de 4 semanas.

2.41. Esta omissão constitui uma irregularidade formal do pedido que obsta à sua apreciação por esta Comissão, sem prejuízo de a trabalhadora, querendo e a todo o tempo, poder formular novo pedido que preencha todos os requisitos legais da sua admissibilidade.

2.42. Por via do que, fica prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.43. Sem embargo sublinhe-se que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.44. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade

empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.45. E mais note-se ainda que as 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 ... **que, querendo e a todo o tempo, poder formular novo pedido que preencha todos os requisitos legais da sua admissibilidade.**

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE AGOSTO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.