

PARECER N.º 766/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/3680/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **28 de julho de 2023**, por comunicação eletrónica, 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 **29 de junho de 2023**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo do artigo 56º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o seu filho, nascido a 23 de julho de 2021, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Assim, e pelo período de seis anos, a trabalhadora propõe que o horário seja elaborado no período compreendido entre as 9h00 e as 18h00, de segunda a sexta feira, considerando que assim garantirá o cumprimento do período normal de trabalho semanal (20 horas), em média de cada período de quatro semanas.

1.4. Mais adianta que este pedido vem na sequência de um outro pedido anteriormente formulado, relativamente ao qual mantém todas as condições solicitadas e aceites pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), de acordo com o Parecer n.º 305/CITE/2023, Solicitando agora e apenas que o horário seja elaborado apenas aos dias úteis, uma vez que o outro progenitor iniciou atividade laboral, com existência de múltiplos turnos (incluindo ao fim-de-semana).

1.5. A entidade empregadora, por carta registada e comunicação eletrónica remetida no dia 18 de julho de 2023, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) Esta empresa recebeu um novo pedido de flexibilidade nos termos do qual é solicitado por V. Exa. a concessão de regime de horário flexível, em virtude

da invocada necessidade de “acompanhar” o seu filho menor, nascido a 23 de julho de 2021, com o qual declara viver em comunhão de mesa e habitação.

Tal pedido é efetuado pelo período de seis anos e consiste na fixação do horário entre as 9h00 e as 18h00, aplicado de segunda a sexta-feira, declarando cumprir o período normal de trabalho contratado correspondente a 20 horas semanais.

Refere na V. missiva que este pedido é efetuado na sequência do requerido anteriormente, mantendo-se as condições solicitadas e aceites pela CITE de acordo com o Parecer nº 305/CITE/2023 (pedido de prestação de trabalho entre as 9h00 e as 18h00).

É pedido que a prestação de trabalho seja de segunda a sexta-feira, durante os dias úteis, porque, conforme fundamenta, “uma vez que o outro progenitor iniciou atividade laboral, com existência de múltiplos turnos (incluindo aos fins de semana) e sendo frequente a mudança dos mesmos, consoante a necessidade da entidade empregadora”.

Alega, ainda, como fundamento do pedido que o outro progenitor é a maior fonte de rendimento correndo o risco de ser dispensado da sua atividade laboral em caso de recusa de mudança de turno e que por essa razão solicita a aplicação do horário flexível de imediato.

Esta foi a fundamentação utilizada pela trabalhadora para o seu pedido de horário flexível, tendo sido pedido pela sua empregadora ... que comprovasse os factos alegados, nomeadamente através da apresentação do horário do outro progenitor, por forma a verificar a possibilidade de conciliar os horários de trabalho.

Para o efeito, foi junto pela trabalhadora uma declaração emitida aos 7/07/2023 pela empresa ..., nos termos da qual se atesta que ..., alegadamente o outro progenitor, presta trabalho ao serviço da mesma desde o dia 21/04/2023 e pratica o horário da manhã, de segunda a sexta-feira, das 6h00 às 14h00, podendo praticar outro horário, em caso de necessidade da empresa, dentro da escala de turnos da mesma.

Da análise da referida declaração entregue constata-se que não se verificam os factos que foram alegados pela trabalhadora como fundamento do seu pedido de flexibilidade de horário, porquanto, do mesmo documento, resulta que o outro progenitor trabalha de segunda a sexta-feira, no horário das 6h00 às 14h00, tendo, por conseguinte, os seus descansos aos fins de semana e não prestando trabalho aos dias feriados.

Com efeito, não se verificando os factos que são por si alegados como fundamento para o pedido de horário flexível, nos termos em que o solicita (de não prestação de trabalhos aos fins de semana e dias feriados porque o outro progenitor alegadamente presta trabalho nesses dias) o pedido de horário flexível carece da fundamentação dada.

Como bem sabe V. Exa. esta empresa estaria disponível para, como vem fazendo com as restantes trabalhadoras que têm limitações de horário, acordar ajustar o horário de trabalho por forma a permitir a conciliação pretendida entre a vida profissional e as responsabilidades parentais, não prestando trabalho para a ... nos dias específicos em que o outro progenitor necessita de trabalhar aos fins de semana e feriados.

E se é verdade que, como refere o Parecer da CITE anteriormente emitido (nº CITE FH/1118/2023, em 2.38), “o legislador não condiciona a atribuição de horário flexível ao contexto e dinâmicas familiares de cada agregado ou aos horários de funcionamento frequentados pelas crianças impondo-se apenas a

declaração de que a criança vive com a trabalhadora requerente em comunhão de mesa e habitação”, a partir do momento em que a trabalhadora condiciona o seu pedido à existência de determinados factos que dá a conhecer à sua empregadora, factos que, como se vem a verificar, não ficam inequivocamente demonstrados, deixa de assistir a razão que em concreto subjaz ao seu pedido de horário flexível.

Com efeito, se a trabalhadora dá a conhecer à sua empregadora a dinâmica do seu agregado familiar, bem como as razões que em concreto suportam o seu pedido de horário flexível, tal pedido deixa de ser válido com a constatação em concreto da não verificação de tais razões alegadas pela trabalhadora.

Isto é, a trabalhadora deu a conhecer à ... a dinâmica do seu agregado e os factos que a integram como fundamento em concreto do seu pedido de horário flexível; A ... não deverá desconhecer tal factualidade e solicita prova da mesma; a trabalhadora junta documentação — declaração emitida pela empregadora do outro progenitor; Do teor da declaração emitida constata-se que afinal não se verificam os factos alegados pela trabalhadora como fundamento para o seu pedido de horário flexível, nomeadamente para não prestar trabalho aos fins de semana; Da declaração junta resulta antes que o outro progenitor em regra tem disponibilidade aos fins de semana para assegurar as responsabilidades familiares; Resulta, ainda, que a ... poderia ajustar um horário de trabalho à trabalhadora por forma a que esta pudesse conciliar a sua vida profissional e pessoal, permitindo-lhe não prestar trabalho aos fins de semana e feriados em que comprovadamente o outro progenitor tenha necessidade de prestar trabalho aos fins de semana.

Considerando o exposto, tal como a ..., a CITE deverá atender ao pedido que em concreto foi formulado pela própria e constatar igualmente a inexistência das razões alegadas pela própria.

Não devendo a CITE ultrapassar o pedido da trabalhadora quando refere, como o fez em anterior Parecer da CITE, que a fundamentação alegada pela trabalhadora requerente é irrelevante para o pedido de horário flexível, o qual deve operar só por si, o que, a suceder, entendemos, levaria a uma decisão em violação do princípio da congruência “ne eat iudex ultra vel extra petita partium”, fazendo tábua rasa do pedido que em concreto foi feito e fundamentado pela trabalhadora.

Salvo melhor entendimento, a CITE deve atender precisamente ao pedido efetuado em concreto pela trabalhadora e à dinâmica do seu agregado familiar porquanto só assim, salvo melhor entendimento, poderá contribuir para o reforço da igualdade entre homens e mulheres, para a promoção da participação das mulheres no mercado de trabalho, para a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e redução das disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres, a que se refere a recente e citada Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, (Parecer n°CITE FH/1118/2023, em 2.7)

O pedido de horário flexível tem subjacente o direito à conciliação entre a vida profissional e pessoal, sendo certo que 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.

Entendemos, pois, que inexistindo a fundamentação alegada que leva a trabalhadora a pedir um horário flexível este não deve ser atendido, sendo certo que, como a própria conhece, o estabelecimento comercial que integra tem vários trabalhadores com limitações de horário a que a ... deve atender, pelo

que o pedido efetuado sempre poria em causa o funcionamento do estabelecimento.

Nestes termos o pedido de horário flexível carece de fundamentação, porquanto encontrando-se a trabalhadora a prestar trabalho a tempo parcial (20 horas por semana) e tendo o outro progenitor disponibilidade para prestar trabalho em regra aos fins de semana e feriados, não se encontra verificada a factualidade que subjaz ao seu pedido.

Não obstante e sem conceder, ainda que assim não se entenda, como é do conhecimento de V. Exa., existem inúmeras limitações de horários existentes na loja onde presta trabalho.

A equipa de ... tem atualmente 10 trabalhadores na sua equipa, dos quais 5 trabalhadores são contratados a 40 horas semanais e 5 a tempo parcial.

Dos 5 contratados a 40 horas:

1. A trabalhadora ... apenas presta trabalho de segunda a sexta-feira, entre as 7h00 e as 17h00 em virtude das funções específicas que desempenha de ...
2. A trabalhadora ... tem dispensa para amamentação com isenção para prestação de trabalho noturno. Tem 2 filhos menores e o seu marido trabalha por turnos. Assim uma semana a colaboradora trabalha entre as 08h00 e as 17h00 e noutra semana trabalha entre as 08h00 e às 20h00. Este é o esquema de rotação desta colaboradora fixado por acordo com a empresa.
3. A trabalhadora ..., tem dispensa para amamentação com isenção para prestação de trabalho noturno. O marido por questões profissionais ausenta-se de casa dentro de Portugal e para o estrangeiro. Nestes dias a colaboradora precisa de dar assistência ao filho de 1 ano.
4. A trabalhadora ... e ... bem como as restantes trabalhadoras a 40 horas, ... e ... trabalham dois fins de semana e gozam o terceiro, sendo essa a rotação que lhes está definida. Esta situação existe desde que foram admitidas pelo que não é passível de alteração.

Dos restantes 5 trabalhadores, contratados tempo parcial, nas quais se inclui a requerente, têm limitações decorrentes de responsabilidades parentais.

1. ... (horário flexível)

- Trabalha entre as 10h00 e as 17h00.
- Só trabalha 2 fins de semana por mês;
- Só pratica o horário noturno nos fins de semana em que os filhos estão com o pai.

A ... trabalha nos fins de semana em que as crianças ficam com o pai, nos restantes fins de semana está de folga e já ficamos com menos uma pessoa a praticar o horário inteiro de fim de semana (incluindo período noturno).

2. ...

Tem um horário de trabalho acordado com a ..., em virtude do cônjuge trabalhar em 3 turnos diferentes e de ter 2 filhos menores, gémeos. A trabalhadora entrega à empresa um esquema anual dos turnos do marido, onde são assinalados os dias em que pode trabalhar entre as 10h00 e as 18h00, outros dias em que pode trabalhar entre as 10h00 e as 22h00, nos dias em que não aparece no calendário ela pode trabalhar em qualquer horário, porque o marido consegue prestar assistência aos filhos nesses dias.

3. ...

Solicitou primeiro a redução da sua jornada para tempo parcial, posteriormente a prestação de trabalho em horário flexível entre as 9h00 e as 18h00 que se encontra a praticar não obstante os constrangimentos existentes para a empresa, nomeadamente contratação de pessoal temporariamente para fazer



a cobertura de férias dos restantes colaboradores, o que entendemos ser um constrangimento inexigível à ...

Em face de todas estas limitações e a aceder ao pedido de horário flexível efetuado agora pela trabalhadora, a loja não poderá mais funcionar sem contratar de forma permanente mais trabalhadores, o que se entende vir a onerar a empresa com um custo inexigível e injustificado, com consequências para a viabilidade do mesmo e consequentemente de todos os postos de trabalho.

Reforçamos que acreditamos que seria possível acordar um regime de horário flexível e de partilha de responsabilidades com o outro progenitor, que permitisse um equilíbrio entre os interesses da empresa e os da trabalhadora que, no seu direito, pretende assumir responsabilidades parentais. O que, aliás, têm vindo a ser feito com as restantes trabalhadoras da loja, pelo que a ser concedido este horário de trabalho flexível à trabalhadora ..., que nenhuma abertura deu à empresa para conciliar os interesses de ambas as partes, tal levará a situações de injustiça social e a conflitos internos que irão prejudicar não só o funcionamento da loja como o ambiente e paz social que esta empresa preza, para além da sua sustentabilidade.

Tentaremos demonstrar em que situação fica a loja caso o horário de trabalho flexível agora pedido (não trabalhar aos fins de semana) seja atribuído à trabalhadora, nos termos em que solicita.

Tal situação resultará em incumprimento de obrigação legal bem como na impossibilidade de cobertura mínima da loja.

De acordo com a Cláusula 10º do CCT aplicável, celebrado entre a APED e SITESE: “Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

a) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar pode ser repartido em dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios-dias coincida com o sábado a partir das 13 horas;

b) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

§ único. Por acordo expresso com o trabalhador o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;

c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1º dia considerado de descanso complementar e o 2º obrigatório;

d) Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação directa com os serviços comerciais, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo, sendo o descanso obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.”

Esta empresa deverá atender ao disposto no referido clausulado, isto é, deverá garantir a todos os seus trabalhadores o gozo de pelo menos 15 Domingos em cada ano, dos quais 5 devem ser gozados juntamente com o descanso complementar ao Sábado, conforme dispõe a alínea c) da citada cláusula 10º do CCT aplicável.

Ora, simulando os horários de trabalho na loja para o ano comercial em curso e considerando que a partir de 27 de agosto de 2023 e até final do ano comercial (fevereiro de 2024) a ... atendia ao pedido de horário flexível agora formulado, constata-se que tal implicaria já este ano o incumprimento desta obrigação legal de garantir o gozo de 15 domingos por ano a cada trabalhador, conforme se demonstra no quadro abaixo. Cenário que piora no próximo ano (março de 2024 a fevereiro de 2025) de forma considerável, porquanto a trabalhadora aqui requerente já não trabalharia em nenhum fim de semana.

(...)

Como se afere dos quadros acima, não se encontram garantidas as folgas durante 15 domingos no ano em curso aos trabalhadores ... (com horário flexível e necessidade de assistência aos filhos gémeos); ... e ...

No próximo ano não estão igualmente garantidas as folgas durante os 15 Domingos aos mesmos trabalhadores que ficariam, a ... e ... com apenas 6 Domingos e o ... com 5 Domingos nesse ano.

O incumprimento desta obrigação legal consubstancia uma contraordenação laboral punível por lei.

Ocorre ainda a impossibilidade de cobertura mínima da loja.

A loja em questão necessita, para poder funcionar, das seguintes coberturas mínimas:

- Durante a semana 2 pessoas de manhã e 3 pessoas à noite.
- Fins de semana e feriados 3 pessoas de manhã e 3 pessoas à noite.

A aceitação do horário flexível nos termos agora solicitados não permite garantir os mínimos de cobertura aos fins de semana em alguns fins de semana, assinalado a amarelo no mapa excel junto em anexo em anexo, nomeadamente aos Domingos e cujo teor se dão por integralmente reproduzido.

Cobertura que não é possível efetuar sem que a trabalhadora aqui requerente trabalhe em alguns fins de semana.

Esta simulação não tem ainda em consideração situações excepcionais que ocorrem nomeadamente por faltas, baixas e outras intercorrências que complicarão ainda mais este cenário.

De todo o exposto resulta que, não é possível à ... aceitar mais este pedido de horário flexível porquanto o mesmo implicaria o incumprimento de uma obrigação legal, bem como a impossibilidade de efetuar a cobertura mínima e por conseguinte pondo em causa o funcionamento da loja. (...)"

1.5. A trabalhadora veio responder ainda responder à intenção de recusa, no dia **21 de julho de 2023**, manifestando, no essencial, a sua oposição à resposta da empregadora, e reiterando a necessidade do pedido.

1.6. Mostram-se juntos ao expediente remetido à CITE um documento comprovativo dos horários de trabalho do progenitor da criança, um mapa dos horários de trabalho praticados pelos/as trabalhadores/as que prestam a sua atividade laboral na mesma loja da trabalhadora

requerente, e o acordo proposto à trabalhadora e que, pela mesma, não foi aceite.

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

Cumprir 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 ao seu filho, nascido a 23 de julho de 2021, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, pelo período de seis anos, o horário seja elaborado na amplitude compreendida entre as 9h00 e as 18h00, de segunda a sexta feira, considerando que assim garantirá o cumprimento do período normal de trabalho semanal (20 horas), em média de cada período de quatro semanas.

2.36. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.37. Cumpre esclarecer antecipadamente que, **contrariamente ao que refere a trabalhadora no seu pedido inicial**, o Parecer n.º 305/CITE/2023 não foi elaborado e deliberado de forma desfavorável à entidade empregadora, por considerar aceites as condições solicitadas pela trabalhadora. Na verdade, e como aliás acontece em todos os pareceres desta Comissão, **a apreciação recai sobre os fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora** que, naquele caso, não foram objectivamente demonstrativos de que o horário solicitado pela trabalhadora significaria um constrangimento inexigível à mesma.

2.38. Por outro lado, sublinhe-se que, além dos requisitos ou pressupostos de admissibilidade do pedido, **a CITE não analisa as motivações** que determinam o pedido de horário flexível por parte dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares. Desde logo, porque o legislador não restringe a fundamentação necessária para o pedido além da existência de **responsabilidades familiares para pais com filhos/as até 12 anos**. E depois, porque o legislador é claro e disponibiliza esta ferramenta de conciliação **aos dois progenitores** que podem dela fazer uso de forma **simultânea**, desde que cumpridos estejam os requisitos legais.

2.39. Resulta, por isso, desprovida de qualquer fundamento a alegação de que, em momento anterior, designadamente aquando a deliberação do Parecer 305/CITE/2023, referente à mesma trabalhadora, a CITE ultrapassou o pedido da trabalhadora ao entender que *a fundamentação alegada pela trabalhadora requerente é irrelevante para o pedido de horário flexível, o qual deve operar só por si.*

2.40. O ónus de demonstrar a impossibilidade de aceder ao pedido da trabalhadora – que concretiza só por si um direito com consagração constitucional – é da entidade empregadora e não da fundamentação hipoteticamente exigida ao pedido inicial.

2.41. Posto isto cumpre ainda realçar que o direito a prestar trabalho em horário flexível é um

direito especial conferido a trabalhadores/as com responsabilidades familiares que se concretiza na escolha, dentro de certos limites, das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, com possível indicação das folgas semanais como tem sido orientação dos Tribunais Superiores (“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares” – cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, disponível em www.dgsi.pt.)

2.42. De acordo com os limites propostos pelo/a trabalhador/a requerente é, de facto, à entidade empregadora que cumpre elaborar e apresentar o horário (que é flexível, porque conforme aos interesses de conciliação para que foi solicitado), e sempre dentro dos limites legais que possam existir para um determinado horário em concreto apreciado no contexto de funcionamento de uma empresa (sentido lato), com um universo de trabalhadores/as.

2.43. Ora, o artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.44. A entidade empregadora, no caso concreto, não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da loja.

2.45. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.46. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização

dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.45. Analisada a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que os fundamentos são alicerçados em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.46. Com efeito, a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.47. Ademais, a entidade empregadora refere na própria intenção de recusa que existem horários flexibilizados com propósitos de protecção da parentalidade, pelo que admitir-se a recusa do pedido da trabalhadora seria sujeita-la a um tratamento diferenciado, relativamente aos demais trabalhadores com direitos iguais ou da mesma espécie, sem que conseguíssemos identificar um motivo legítimo para o efeito.

2.48. Note-se, porém, que o direito a prestar trabalho em regime de horário flexível não é um direito absoluto, pelo que na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à protecção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.49. Assim, e perante uma **eventual colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie)**

entre os/as vários/as trabalhadores/as, designadamente e no caso concreto no que respeita ao direito a folgas semanais, **a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente**, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos (cf. Parecer nº 710/CITE/2017).

2.50. Mais se sublinhe 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.

2.51. Saliente-se que 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.

2.57. Concluindo, e analisada a intenção de recusa da entidade empregadora, entendemos que não se encontram validamente materializados factos concretos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique um constrangimento inexigível à entidade empregadora. **Tudo, naturalmente, e sem prejuízo da necessidade de distribuir rateadamente condições iguais para o exercício de direitos iguais ou da mesma espécie, sempre que se verificar em concreto uma situação de colisão desses direitos.**

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** 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 16 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.