PARECER N.º 816/CITE/2023

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

Processo n.º FH/3682/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora **...**, enviou à CITE, em **31 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 **...**, acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora e a intenção de recusa da empregadora e respetivos documentos instrutórios.

1.2. Por comunicação eletrónica, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **03 de julho de 2023**, nos termos do qual solicita, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, propondo-se "assegurar um horário fixo no período da manhã que possa ter início entre 8h e as 10h e o seu termo entre as 12h00 e as 13h00, e um período fixo de início da tarde entre as 13 e 14h , com vista de findar às 16,17,18h. Ou em Horário continuo e fixo 8h/ 16h ou 8/18h, (exemplos) nos dias semanais – (…) Para assim prestar assistência inadiável e imprescindível aos menores que partilham comigo, mesa e habitação a tempo inteiro. (…)"

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido dois documentos, sendo um comprovativo da autoridade tributária aduaneira, da qual constam dois dependentes no agregado familiar, e um outro, cujo teor se desconhece, mas que tem nela exposta a idade de 35 anos.

1.4. A entidade empregadora, por comunicação eletrónica de **19 de julho de 2023,** respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

> **-** nos termos do nº 1 do artigo 56º do Código do Trabalho "trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (…), sendo que no pedido apresentado, a requerente refere apenas que o horário solicitado é para prestar assistência aos menores que partilham consigo comunhão de mesa e habitação a tempo inteiro, não

fazendo referência à idade ou condição dos mesmos, pelo que a empresa desconhece se o pedido tem ou não enquadramento legal.
- Acresce que a aliena a) do nº 1 do artigo 57º refere que no seu pedido, o trabalhador deve indicar o prazo previsto dentro do limite aplicável, o que a trabalhadora também não fez, incumprindo por isso os termos legais em vigor.
- Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ... e a ..., publicado no BTE n.° 7, de 22 fevereiro de 2023 (CCT), aplicável à relação laboral, …, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.
- À semelhança dos mais de 3200 (três mil e duzentos) funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos … a afetar a cada local.
- Sendo os horários de trabalho definidos pelas necessidades do cliente, cabe ainda à ..., na definição desses mesmos horários, cumprir a legislação em vigor quanto aos limites mínimos e máximos do período normal de trabalho de todos os trabalhadores que compõem as escalas.
- Atualmente, a trabalhadora requerente encontra-se escalada em dois postos de trabalho distintos: … e ..., onde pratica os seguintes horários fixos:
• ...: Segunda a Sexta, das 21:00 às 24:00;
• ...: Segunda a Sexta, das 14:30 às 20:00.
- Nos locais supra indicados, são praticados os seguintes horários, em todos os dias do ano (TDA), das 00:00 às 24:00, distribuídos da seguinte forma:
• ...:
00:00/08:00 - TDA
08:00/14:00 — Domingo a Sexta 14:00/21:00 — Domingo a Sexta 21:00/24:00 — Domingo a Sexta 08:00/16:00 — Segunda a Sábado 16:00/20:00 - Segunda a Sábado 20:00/24:00 - Sábados
• ...:
07:45/12:00 — Segunda a Sexta 14:30/20:00 — Segunda a Sexta
- Nos referidos locais os turnos encontram-se organizados em regime de adaptabilidade, nos termos do CCT aplicável.
- Conforme já referido, dentro dos horários contratados pelo cliente, a ... tem que garantir, na elaboração do horário de trabalho de qualquer trabalhador, que este cumpre uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal).
- A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40h), garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24ª do CCT, e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da mesma cláusula.
- O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa considera um período fixo com início entre as 08:00 e as 10:00 e fim às 12:00 ou 13:00, e outro período fixo com início entre as 13:00 e as 14:00 e fim entre as 16:00 e as 18:00.

- Coloca ainda a hipótese de efetuar um horário fixo entre as 08:00 e as 16:00 ou entre as 08:00 e as 18:00 nos "dias semanais".
- Solicita ainda que seja fixada em apenas um posto diário.
- Analisadas as escalas em que está inserida, facilmente se constata que o horário de trabalho solicitado não se enquadra em qualquer dos turnos praticados naqueles postos de trabalho, e por outro lado, terá sempre que lhe ser atribuído dois postos de trabalho, uma vez que em nenhum deles é possível, por si só, cumprir o período normal de trabalho.
- Considerando os turnos possíveis no pedido efetuado, constata-se, desde logo, que na escala referente ao posto de trabalho ..., nenhum dos turnos é compatível com o horário solicitado, uma vez que um tem hora de entrada antes das 08:00 e o outro termina após as 18:00.
- Como tal, resta apenas a escala referente ao ..., e neste local, porque incompatíveis com o horário solicitado, excluem-se desde logo os seguintes:
00:00/08:00 - TDA
08:00/14:00 — Domingo a Sexta 14:00/21:00 — Domingo a Sexta 21:00/24:00 — Domingo a Sexta 16:00/20:00 - Segunda a Sábado 20:00/24:00 - Sábados
- Repare-se que o turno das 08:00/14:00 apenas tem seis horas de trabalho, pelo que, para completar a carga horária diária/semanal, o trabalhador que está escalado para fazer este turno também estará escapado para cumprir o turno das 16:00/20:00, conforme o demonstra as escalas de serviço que ora se juntam à presente resposta.
- Por essa razão, a trabalhadora não poderia estar escalada para efetuar o turno das 08:00/14: 00, uma vez que teria que estar escalada também no turno das 16:00/20:00, sendo que, aí, já ultrapassaria a hora de fim de turno que solicita no seu pedido.
- Resta, por isso, o turno das 08:00 às 16:00, efetuado de segunda a sábado, situado no parque de estacionamento.
- Ora, confrontado tal horário com o pedido efetuado, facilmente se constata que também este horário é incompatível com o solicitado, uma vez que, em caso de horário "continuo e fixo 8h/16h ou 8/18h (exemplos) nos dias semanais", o mesmo teria que ser praticado apenas de segunda a sexta feira (isto considerando que quando se refere a "dias semanais" se refere apenas a dias úteis).
- Este turno, como resulta das escalas que ora se juntam à presente resposta, é praticado de segunda a sábado, pelo que não se enquadra, também, no horário solicitado.
- Destarte, o pedido efetuado é incompatível com a organização dos turnos nos locais de trabalho que se lhe encontram atribuidos.
- Assim, por estar efetivamente em causa o funcionamento da empresa nos clientes em questão, a recusa do pedido tem como fundamento uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, tal como previsto no número 2 do artigo 57.° do Código do Trabalho.
- Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de ... e consequentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o cliente e a ..., com reflexo direto

na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.

1.5. A entidade empregadora junta à intenção de recusa dois documentos que constam de duas escalas de serviço respetivamente referentes aos dois locais de trabalho nos quais a trabalhadora presta a sua atividade profissional.

1.6. Do expediente remetido à CITE não consta que a trabalhadora tenha vindo responder à intenção de recusa.

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

Cumpre 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 dispondo 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 politicas 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 **inicio 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, propondo-se "assegurar um horário fixo no período da manhã que possa ter início entre 8h00 e as 10h 00 e o seu termo entre as 12h00 e as 13h00, e um período fixo de início da tarde entre as 13 e 14h , com vista de findar às 16,17,18h. Ou em Horário continuo e fixo 8h/ 16h ou 8/18h, (exemplos) nos dias semanais – (…) Para assim prestar assistência inadiável e imprescindível aos menores que partilham comigo, mesa e habitação a tempo inteiro. (…)"

2.36. Como, e bem refere, a entidade empregadora, o direito a prestar trabalho em regime de horário flexível, como ferramenta legal de conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal está previsto no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho para trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica e que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação.

2.37. No pedido apresentado a trabalhadora, referindo embora a comunhão de mesa e habitação, não refere a idade das crianças, ou sequer junta documento bastante para que a mesma se possa inferir, e bem assim não refere o seu vinculo aos menores que com a mesma vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.38. Consideramos, neste contexto, que o pedido da trabalhadora não cumpre os pressupostos legais da sua admissibilidade, nem se encontra, por isso, em condições de ser apreciado por esta Comissão

2.39. Devendo, nesta parte, proceder à alegação da entidade empregadora, e ficando, por isso, prejudicada a apreciação dos demais fundamentos da intenção de recusa.

2.40. Sem embargo, saliente-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.

2.41. Antes, 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.

III – CONCLUSÃO

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

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, poderá a todo o tempo apresentar novo pedido que cumpra 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 30 DE AGOSTO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.