

PARECER N.º 248/CITE/2024

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 890-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, no dia **8 de fevereiro de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. No dia **22 de janeiro de 2024**, por comunicação eletrónica, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora elaborado nos seguintes termos:

“(…) Após me ter candidatado a trabalhar na vossa empresa e, em dia que não sei precisar mas, em fins do mês de Abril de 2023, fui entrevistada pela vossa colaboradora D. ... que, entre várias situações expostas de parte a parte, descrevi à D. ... a minha situação familiar no que respeita em ser mãe a viver sozinha devido a violência doméstica, com 3 filhos menores, uma filha com 3 anos, um filho com 11 anos e uma filha com 14 anos, todos sobre a minha inteira responsabilidade determinada por sentença do Tribunal da Covilhã, conforme sentenças judiciais que, querendo para confirmação, posso entregar fotocópias.

Tudo isto expôs, por uma questão de horários de trabalho devido em especial, à minha menina de 3 anos que frequenta o Infantário com horário de abertura às 07h30 e fecho do mesmo às 18h30, na freguesia de ..., onde resido, conforme declaração do mesmo Infantário, que junto.

A resposta da D. ... foi que por isso não haveria problema, pois eu ia trabalhar no bar e nunca era preciso começar o trabalho antes das 08h00.

Ora, aconteceu que em determinadas alturas me eram feitos horários não compatíveis para ir buscar a minha filha ao Infantário e tinha de pedir favores a terceiras pessoas para o fazer, já que, a minha mãe que também aí trabalhou, muitas vezes também não tinha horários para o fazer e nem tão pouco posso entregar essa missão a pessoas estranhas sem justificação e averiguação e autorização da CPCJ.

Ora, todas estas situações que me causam stress, inquietação e uma grande alteração no meu sistema nervoso, andando inclusive a ser medicada para a depressão, porque não sou mãe apenas no nome e por ter filhos mas, porque quero ser uma mãe presente nas minhas responsabilidades, porque se nas averiguações que o tribunal fez não correspondesse a isso mesmo, não me incumbiria dessa responsabilidade.

Assim e pelo exposto, agradeço que me seja feito um horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, para que eu possa cumprir com as minhas obrigações familiares, especialmente, devido aos horários do Infantário. (...)”

1.3. Ao pedido, a trabalhadora junto, como refere, uma declaração do infantário frequentado pela filha comprovativa do seu horário de funcionamento.

1.4. Por carta registada com aviso de recepção de 31 de janeiro de 2024, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(...) I) DO PEDIDO DE “HORÁRIO FLEXÍVEL”

Por e-mail de 22-01-2024, a senhora, adiante designada como “trabalhadora requerente” ou “requerente”, veio solicitar a esta empresa, na qualidade de sua empregadora, “um horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares”, alegando, designadamente; que:

1) Quando se candidatou a esta empresa, foi entrevistada pela D. ..., à qual relatou “ser mãe a viver sozinha devido a violência doméstica, com 3 filhos menores, uma filha com 3 anos, um filho com 11 e uma filha com 14 anos. Que, nessa altura referiu que o infantário da filha de 3 anos abre às 7h30 e encerra às 18h30.

2) Que a D. ... lhe teria respondido que “não haveria problema, pois ia trabalhar no bar nunca era preciso começar antes das 08h00”.

3) Que, porém, “em determinadas alturas lhe eram feitos horários não compatíveis para ir buscar a filha ao infantário e tinha que pedir favores”, o que lhe vinha causando “stress, inquietação” e nervosismo. A trabalhadora requerente juntou ao pedido uma declaração do infantário, atestando que o mesmo funciona entre as 07h30 e as 18h30.

II) APRECIÇÃO PRELIMINAR

Antes de mais, cumpre exarar que, confrontada com as alegações que a trabalhadora requerente lhe imputa, a aí citada Dr. ..., escriturária especializada ao serviço da empresa empregadora, manifestou-se perplexa e indignada com as alegações da trabalhadora requerente, afirmando que nunca a mesma lhe havia relatado a sua alegada situação familiar e o horário do infantário, e que nunca comunicou à mesma que “não haveria problema, pois ia trabalhar no bar nunca era preciso começar antes das 08h00”.

Mais declarou a citada Dr. ... que nunca a trabalhadora requerente lhe comunicou que não poderia fazer horário de abertura antes das 07h30 e fecho após as 18h30.

E, com efeito, mal se compreenderia que a referida Dr. ... tivesse comunicado à trabalhadora requerente algo que não corresponde à verdade, sendo certo que a categoria profissional desta (operadora ajudante de supermercado do 1.º ano) é de polivalência, não estando exclusivamente adstrita ao bar ou a qualquer outra área do supermercado

Além do mais, o trabalho nesta empresa encontra-se organizado por turnos rotativos, incluindo sempre o trabalho antes das 08h00 e ou depois das 18h30. Mas mais: muito se estranha que a senhora requerente, admitida em 03-05-2023, desde essa altura venha executando funções nesse mesmo horário, ou seja, sempre antes das 08h00 e ou depois das 18h30, e nunca se tendo queixado dessa circunstância — até ao presente.

Bem sabe a senhora requerente que não existem nesta empresa horários compatíveis com o horário do infantário, com entrada após as 08h00 e saída até às 18h00 ou 18h15.

III) FUNDAMENTAÇÃO DA DECISÃO

Com interesse para o caso, o artigo 57º do Código do Trabalho dispõe como segue:

(...)

Antes de mais, a trabalhadora requerente no indicou no seu requerimento o prazo pretendido, tendo-se limitado a solicitar “um horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares”.

Competia à requerente, antes de mais, concretizar o período pretendido, o que não diligenciou. E também não apresentou a declaração a que se alude na alínea b) do n.º 1 do citado artigo 57º

A trabalhadora requerente encontra-se vinculada a esta empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado em 03-05-2023, com início nesta data.

Nos termos desse contrato, a trabalhadora requerente obrigou-se a exercer as funções de operadora ajudante de supermercado, em regime de tempo completo, as quais vem desempenhando desde a data da sua admissão no estabelecimento de supermercado denominado “...” que a empresa empregadora explora na cidade de Covilhã.

Tal como dispõe a cláusula 6. do referido contrato de trabalho, mais aceitou expressamente e se obrigou contratualmente a requerente, aí na qualidade de Segunda Outorgante, ao período normal de trabalho de média de 40 horas semanais.

Por sua vez, com interesse para o caso, o n.º 2 da citada cláusula, replicando o disposto na cláusula 11. do IRCT aplicável ao setor dos supermercados e expressamente indicado na cláusula 15. do contrato de trabalho em apreço (CCT celebrado entre a APED e a FEPCES e publicado no BTE n.º 22, de 15/06/2008) estabelece as seguintes regras aplicáveis à organização do tempo de trabalho:

O período normal de trabalho pode ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por semana, sem que tal conte para efeitos de trabalho suplementar desde que seja compensado no período máximo de oito semanas (...).

O estabelecimento de supermercado onde a trabalhadora requerente exerce funções tem o seguinte horário de laboração: de segunda-feira a domingo das 7h00 às 21h00, com abertura com abertura ao público das 08h30 às 20h30 (de segunda-feira a sábado) e das 9h00 às 20h30 (aos domingos).

Atendendo ao referido período de laboração contínua de 15 horas, os horários de trabalho vigentes na empresa são necessariamente rotativos.

A requerente está atualmente colocada na área comercial de “peixaria” à qual estão afetos três operadores/operadores ajudantes e na qual, tal como é do conhecimento daquela, vigoram os horários rotativos, distribuídos entre segunda-feira e domingo, constantes da escala que se anexa.

Inexiste, nem é possível de implementar na empresa, um horário completo de entrada sempre a partir das 08h00 e com saída até às 18h00 ou 18h15.

No supermercado onde a requerente trabalha há onze trabalhadores com filhos menores de 12 anos; se todos se lembrarem de requerer horário flexível, com hora de entrada e de saída de acordo com as suas conveniências, é evidente que não restaria alternativa à empresa empregadora que não fosse a de encerrar o estabelecimento.

Ora, é evidente que o deferimento da pretensão da requerente — que só se equaciona por mera hipótese académica - abriria um precedente, logo replicado; conduzindo àquele trágico desfecho.

Assim, o horário pretendido pela requerente não só não existe como é incompatível com as necessidades imperiosas da empresa, cujos horários estão organizados por turnos rotativos que abrangem o período de laboração das 7h00 às 21h00

Como bem tem entendido a CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em diversos pareceres proferidos nesta matéria, “ao empregador não é exigível fazer um horário à medida da trabalhadora quando se trata de uma laboração por turnos” (cf. ponto 2.23 do Parecer n.º 767/CITE/2022).

Por tudo quanto vai dito, se decide infra em conformidade.

IV) DECISÃO

Atenta a fundamentação exposta, que aqui se dá por reproduzida, esta empresa comunica-lhe que recusa a pretensão formulada pela senhora, uma vez que a mesma não encontra suporte legal, sendo até abusiva e desproporcionada, e atendendo igualmente às acima adensadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do n.º 2 do artigo 57.º do CT.

Acresce até que a requerente nem mesmo instruiu o pedido com os elementos exigidos pelas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Mais se informa que, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do CT, em caso de recusa do pedido, pode o trabalhador requerente apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias contados desde a receção.”

1.5. Em anexo à intenção de recusa mostram-se juntos os mapas de horários de trabalho em vigor a partir de 07 de janeiro de 2024.

1.6. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, por comunicação eletrónica do **dia 4 de fevereiro de 2024**, alegando para o efeito o seguinte:

“(…) Relativamente aos pontos 1, 2 e 3 e às afirmações da D. ..., não vale a pena fazer reafirmações contra reafirmações, pois nestas entrevistas para emprego fala-se sempre muito e em diversas coisas, e por vezes não é tomada a devida nota de tudo o que se diz e fala e, quem tem sempre razão são as pessoas hierarquicamente superiores e, não, como é neste caso, uma simples trabalhadora que precisa muito de trabalhar para fazer face às despesas de casa e a viver sozinha com 3 filhos.

Acresce ainda afirmar, que até ao dia 20 do mês de janeiro deste ano, nunca me foi feito nenhum horário de trabalho com entrada antes das 08h00, pois, se isso já tivesse acontecido, já me tinha manifestado dessa impossibilidade, única e simplesmente, porque não tenho meios nem condições a quem possa entregar a responsabilidade da preparação e entrega da minha filha “...”, presentemente com 4 anos, no Infantário.

Relativamente ao parágrafo a onde é afirmado que a requerente desde a admissão na empresa venha executando funções na empresa sempre com início antes das 08h00 em nada não corresponde á verdade, como atrás já referi.

No que respeita depois das 18h30 isso é verdade, pois conseguia com a minha mãe (que também trabalhou na empresa) e com o meu padrasto, embora por vezes com algumas dificuldades, resolver o problema de irem eles buscar a minha filha ao Infantário antes do encerramento do mesmo e, porque são familiares diretos e do conhecimento da CPCJ que, como deve ser do conhecimento de V. Exas. quando existem situações de violência doméstica e havendo filhos entregues á responsabilidade de uma das partes pelo Tribunal (como é o meu caso), existe um controlo frequente pela CPCJ para aferir, se os superiores interesses da criança estão a ser salvaguardados e cumpridos, ou não, neste caso por mim (a progenitora) a quem o Tribunal e bem, entregou essa responsabilidade.

Quanto ao na empresa não haver horários compatíveis com o horário do infantário e repetindo que nunca iniciei trabalho antes das 08h00, passo a enumerar quais os horários que sempre me foram atribuídos desde que iniciei trabalho nessa vossa empresa, a saber:

- No mês de Maio, iniciei o trabalho durante 11 dias às 08h00 e durante 12 dias às 11h00.
- No mês de Junho, iniciei o trabalho durante 12 dias às 8h00, durante 2 dias às 09h00 e durante 7 dias às 11h00.
- No mês de Julho, iniciei o trabalho durante 09 dias às 08h00 e durante 11 dias às 11h00.
- No mês de Agosto, iniciei o trabalho durante 09 dias às 08h00, durante um dia às 09h00 e durante 10 dias às 11h00.
- No mês de Setembro, iniciei o trabalho durante 09 dias às 08h00 e durante 11 dias às 11h00.

-No mês de Outubro, iniciei trabalho durante 1 dia às 08h00, durante 2 dias às 11h00 e durante 16 dias às 10h00.

- No mês de Novembro, iniciei trabalho durante todo o mês às 10h00.

-No mês de Dezembro, iniciei trabalho durante 6 dias às 10h00, tendo ficado de baixa médica devido a acidente doméstico, conforme documentos entregues na empresa.

Relativamente aos elementos em falta aludidos com base no artigo 57º do Código do Trabalho, informo que não o fiz porque estava convencida de que o que estava a solicitar, de acordo com o exposto, era de tão fácil entendimento e compreensão, que nada desses pormenores seriam necessários.

Assim, relativamente ao prazo previsto, será enquanto a minha filha frequentar o Infantário, e, que eu não tenha alguém que me possa substituir, com aferição e autorização da CPCJ, para a entregar no Infantário.

Quanto á declaração de a minha filha viver em comunhão de mesa e habitação comigo, para melhor aferição, em anexo, junto a ATA do Tribunal para melhor confirmação, que, quanto a este ponto já o tinha referido no email enviado, no caso de alguma dúvida sobre a veracidade do que tinha referido. Quanto ao referido de que trabalham no supermercado 11 trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, apenas direi com toda a probabilidade de não estar errada, de que não existe nenhuma situação igual, parecida ou semelhante como o meu, isto é, vivendo sozinha com 3 filhos devido a violência doméstica, e com todas as responsabilidades inerentes á sua criação, saúde, educação e bem-estar das crianças.

Assim, por tudo o exposto, venho novamente, agradecendo, que me seja concedido um horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, de acordo com o horário do Infantário.
(...)"

1.7. A trabalhadora juntou à sua apreciação uma cópia da ata do processo de regulação das responsabilidades parentais.

1.8. 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 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 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 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. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “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. (...)”.

2.31. 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.

2.32. 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.

2.33. 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)].

2.34. 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.

2.35. 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.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo 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.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, alegando em síntese que tem a seu cargo três filhos menores, com 14, 11 e 3 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, circunstância que inferimos da acta de regulação do exercício das responsabilidades parentais que se mostra junta aos presentes autos. Refere a trabalhadora que necessita de um horário flexível para trabalhadora com responsabilidades parentais que seja compatível com o horário do infantário frequentado pela filha mais nova, com horário de abertura às 07h30 e fecho do mesmo às 18h30.

2.38. Assim analisado o pedido da trabalhadora em conjugação com a apreciação aos fundamentos da intenção da recusa, constatamos que o mesmo não preenche os requisitos de admissibilidade do pedido de horário flexível previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, na justa medida em que a trabalhadora não define os limites de amplitude de tempo de trabalho que melhor se adaptam à conciliação da sua vida familiar com a vida profissional.

2.39. Com efeito, a trabalhadora solicita (e reitera) um horário compatível com o horário do infantário frequentado pela filha mais nova, com horário de abertura às 07h30 e fecho do mesmo às 18h30. Este dado revela-se, porém, insuficiente para a definição dos limites do horário de trabalho, na medida em que desconhecemos p. ex. a que distância fica o infantário do local de trabalho.

2.40. A omissão dos limites de tempo de trabalho que efectivamente se propõe prestar esvazia de conteúdo o pedido da trabalhadora, prejudicando assim análise dos fundamentos da intenção de recusa.

2.41. Saliemos, no entanto, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.42. 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.

2.43. 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, poderá a todo o tempo apresentar novo pedido que cumpra os requisitos de admissibilidade previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

3.2. Sem embargo, 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 os limites pela mesma definidos (no caso concreto, os horários do infantário)**, 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), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.