

PARECER N.º 884/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 FH/4053/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ...enviou à CITE, por carta registada datada de 19 de julho de 2024, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... **que desempenha funções inerentes à categoria profissional de Operadora de Posto de Abastecimento.**

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada com aviso de recepção datada de **20 de junho de 2024**, por via do qual solicitou a atribuição de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a partir do próximo dia 23 de agosto de 2024, alegando para o efeito que é mãe de uma menina nascida em 05-11-2023, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação. Neste contexto, propõe que, até que a filha complete os 12 anos de idade, ou seja, até ao dia 04-11-2035, lhe seja elaborado horário de segunda a sexta-feira, com início às 08h00 e término às 17h00, com descanso semanal ao sábado e domingo.

1.3. Por carta registada com AR. datada de 10 de julho de 2024, a entidade empregadora veio, veio manifestar intenção de recusar o pedido formulado, alegando para o efeito que:

“ (...) Questão Prévia

1. O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa consagra 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.

2. De igual forma, a al. b) do n.º 1 do artigo 59.º, verte para o Diploma Fundamental o Direito dos trabalhadores à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

3. A ... não é alheia à necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores, fazendo, sempre que possível, com que os seus horários de trabalho lhes permitam compatibilizar as duas realidades.

4. Reconhecemos, indubitavelmente, que a satisfação e o bem-estar dos colaboradores garantem maior produtividade e qualidade no trabalho.

CONTUDO,

5. como é consabido, a ... dedica-se a comercialização de combustíveis, sendo detentora de vários postos de abastecimento a nível nacional, que funcionam em regime de turnos rotativos, para garantir a subsistência da operação.

DE REALÇAR,

6. O Posto de Abastecimento de Combustíveis onde V/Exa. presta serviço, funciona, de segunda a domingo, durante 24h, através de um regime de turnos rotativos;

7. O Posto tem ao seu serviço, em permanência, 11 operadores, que se revezam por quatro turnos de forma a garantir estes horários de abertura ao público, folgas, férias e faltas, onde se inclui V/Exa.

8. Os turnos estão organizados essencialmente em quatro turnos: das 7h às 16h; das 14h às 23h; das 8h às 17h e das 23h às 8h. Cfr. Doc. 1, designada de Escala de Serviço de Operadores -2024, que ora se anexa para os devidos legais.

9. Em rigor, e atendendo as necessidades atuais do Posto de Abastecimento, para garantir a segurança e o seu bom funcionamento, é essencial a presença de dois colaboradores nos turnos, para assegurar todas as tarefas, nomeadamente, caixa — abertura, fecho e recebimento de pagamentos -, controlo dos abastecimentos e clientes, cafetaria, reposição de produtos, inventários, receção de encomendas, venda de tabaco e demais produtos comercializados no estabelecimento, limpeza e entre outras funções inerentes ao trabalhador de um Posto de Abastecimento.

10. O Turno da Noite, com exceção, é assegurado apenas por um colaborador, dada a menor afluência de clientes.

11. Por sua vez, existe ainda um turno designado de Apoio, constituído pelo horário compreendido entre as 8h às 17h, que opera de segunda-feira a sexta-feira, dando apoio às tarefas dos outros turnos.

12. Como é do s/conhecimento, este turno é executado à data pelos trabalhadores ..., que assume a letra M da Escala anexa, encontra-se a assegurar o referido turno, de forma fixa, em resultado de um horário flexível atribuído pela Empregadora, para assistência a filho menor, em cumprimento de decisão da CITE (Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego).

14. Os outros dois colaboradores da equipa, identificados pelas letras D e F - - desempenham tarefas específicas na organização do Posto, impossibilitando a sua substituição.

15. A colaboradora ..., desempenha funções de apoio direto à gerência, assegurando todas as tarefas administrativas deste Posto e ainda a formação dos colaboradores, não podendo ser substituída por V/Exa..

16. Já o colaborador ..., assegura exclusivamente o apoio à limpeza diária do posto na sua globalidade, permitindo assim que os outros colegas alocados aos Turnos da Manhã e da Tarde garantam um adequado e eficiente atendimento ao público. Este colaborador não realiza operações no caixa, nem atendimento ao público, ou seja, não pode realizar cabalmente as tarefas desempenhadas por V.Exa, impedindo assim uma troca;

17. Às sextas-feiras, diferentemente dos demais dias da semana, o Turno de Apoio é reforçado por mais dois colaboradores, atendendo o maior fluxo de clientes no Posto; a necessidade de limpeza mais profunda nas instalações do Posto e, bem ainda, a receção dos produtos do n/ maior fornecedor, que implica a inventariação dos produtos recebidos.

18. Assim, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir as necessidades do estabelecimento e conseqüentemente, o bom funcionamento do Posto de Abastecimento.

19. Atribuir-lhe o horário que solicita, atendendo a organização atual do posto, implicaria a contratação de um colaborador adicional para colmatar a sua ausência, sem que o Posto apresente essa necessidade,

20. Além de ser economicamente inviável a contratação de outro colaborador, verifica-se ainda que, em termos de logística diária, não há condições físicas para alocar mais um recurso humano no horário solicitado.

II

Do Pedido

21. A atribuição do horário pretendido, o qual se identifica como Turno de Apoio, que à data opera já com três colaboradores fixos, forçaria a Empregadora a fixá-la num turno sem tarefas práticas para executar.

22. Para mais, esta medida comprometeria de forma grave o funcionamento do Posto, dado que tal circunstância imporia, obrigatoriamente, que o (a) colega que partilha o turno com V/Exa. passasse a desempenhar as suas funções sozinho(a), o que não é comportável em qualquer circunstância.

23. A contratação de mais trabalhadores para fazer face aos horários que V. Exa. deixaria de cumprir, também não se mostra uma solução viável, pois é excessiva e não se afigura uma necessidade efetiva para o Posto à data.

24. Recentemente, a empresa procedeu à contratação a termo do colega ..., para colmatar as ausências da colega ... e de VExa., ausentes à data, devido a baixa médica e licença de parentalidade, respetivamente.

25. Na prática, não é possível responder aos turnos existentes, como menos trabalhadores dos que a empregadora já dispõe.

26. Os horários que solicita, das 8h às 17h, deixaria sozinho um colega, uma hora, no turno da manhã e cinco horas, no turno da tarde, isto é, entre das 7h às 8h e das 18h às 23h e ainda nos fins de semana do seu turno.

27. O turno teria de funcionar apenas com um trabalhador, o que se consubstanciaria numa impossibilidade absoluta de responder à demanda dos clientes nesses horários e principalmente naquele Posto.

28. Portanto, abdicar da sua presença a partir das 18h, conforme sugere, comprometeria gravemente toda a operação do Posto, considerando que este atinge o seu maior “pico de vendas” entre as 17h e as 20h, conforme se pode verificar infra: (...)

ALÉM DISSO,

29. caso se optasse por fixar um dos horários que V. Exa. sugere, tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes trabalhadores, que prestam o seu serviço em regime de turnos rotativos e durante os fins de semana;

30. Para mais, a adoção de um horário flexível, como aqueles que solicita, obrigaria a ... a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V/Exa. não completaria;

31. Ou, em alternativa, obrigaria à contratação de mais um operador;

ORA,

32. as medidas indicadas supra são incompatíveis com os resultados económicos do posto de abastecimento e tal não é exigível à Empresa.

DITO ISTO,

33. a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos, é essencial para garantir o período de funcionamento do PAC, bem como a viabilidade da operação da empregadora.

SUBLINHE-SE QUE,

34. qualquer medida que passe pela contratação de mais elementos, é excessiva e incompatível com os resultados económicos do posto de abastecimento.

35. No demais, relativamente à dispensa diária para efeitos de amamentação, logramos informar que a sua fixação dependerá do horário que lhe for atribuído, em conformidade com o disposto na Lei.

III

Do Direito

SEM PREJUÍZO DO JÁ AQUI DITO,

36. e como bem afirma Maria do Rosário Palma Ramalho (in 'Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais, 3ª edição'), sobre o pedido de flexibilidade de horário, "se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)"

A VERDADE É QUE,

37. "A organização do horário de trabalho [...] não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares [da trabalhadora], por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que temos sempre de ponderar os interesses da própria organização económica onde a trabalhadora está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência".

38. Os n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT não concedem ao trabalhador a faculdade de escolha dos dias da semana em que presta trabalho ou aqueles em que se verifica o descanso semanal.

39. Decorre da própria lei, que o período normal de trabalho consiste no período durante o qual o trabalhador presta trabalho, incluindo dias de descanso semanal; já o horário de trabalho, diversamente, é o que delimita no tempo o período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e o descanso semanal.

40. O artigo 56.º do CT refere expressamente que no âmbito do horário flexível se permite uma alteração das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que exclui, desde logo, a possibilidade de o trabalhador escolher o horário do período normal de trabalho semanal e, logo, o dia (o horário) do descanso semanal.

ACRESCE,

41. que o n.º 2 do artigo 56.º do CT, preceito que concretiza os parâmetros em que se concretiza o horário flexível, apenas faz referência à fixação de períodos diários de trabalho ou de descanso, não decorrendo do mesmo a possibilidade de fixação de um período de descanso

semanal. ASSIM,

42. A Lei — com respaldo na globalidade da Jurisprudência (inter alia, acórdão do TCAN de 03.11.2017, proc. 377/17.9BECBR) — determina que o horário flexível apenas permite a alteração dos limites diários de trabalho, permanecendo na esfera da entidade empregadora a fixação dos limites semanais, ou seja, dos dias em que o trabalhador presta trabalho e faz o seu descanso semanal.

SE ASSIM NÃO FOSSE,

43. o trabalhador teria margem para organizar o horário de trabalho a seu bel-prazer, de acordo com interesses pessoais, fim que não foi tido em vista pelo legislador aquando da elaboração da norma, sendo que a ratio legis do regime em apreço, é dar (apenas) uma possibilidade ao trabalhador de conciliar a vida pessoal com a vida profissional.

44. Como resulta do pedido, não só V. Exa. define o seu próprio horário de trabalho, como também define os dias em que o presta, o vai muito além do que é permitido pelo artigo 56.º do CT.

45. Para mais, indica que pretende fixar as suas folgas aos fins de semana e impondo, unilateralmente, um terceiro dia de descanso semanal aos feriados.

46. Assim, nos termos em que concretizou V/ Exa. o si pedido, a PRIO praticamente não teria margem para intervir na elaboração do si horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

47. Neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, processo n.º 1080114.7T8BRR.L1-4, onde se referiu que "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º, n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro

do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar— o horário flexível diz respeito aos limites diários.”

EM SUMA,

48. ... o regime de horário flexível não lhe permite, entre outros, escolher os dias em que presta o seu serviço. SEM PREJUÍZO,

49. os horários que solicita, deixaria por cobrir os períodos de trabalho, das 7h às 8h e das 17h às 23h e ainda os fins de semana.

Os factos aqui apresentados traduzem razões imperiosas do funcionamento do PAC — resultando demonstrado, objetiva e inequivocamente, nomeadamente através da escala anexa, que o pedido V. Exa. coloca em causa o funcionamento do PAC. (...)”

1.4. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, no dia 16 de julho de 2024, alegando para o efeito o seguinte:

“(...)A. Do (verdadeiro) horário flexível solicitado

1. Na intenção de recusa apresentada por V. Exas. e que ora se responde, referem V. Exas. que o pedido por mim efetuado não poderá ser acolhido como um pedido de horário flexível, dado que solicitei um “horário fixo” e a fixação dos dias de descanso semanal aos dias de sábado e domingo,

2. o que, salvo o devido respeito, não corresponde à verdade: dado que tal pedido pode e deve ser enquadrado como um pedido de horário flexível, tal como o entendimento do douto Supremo Tribunal de Justiça.

Ora vejamos,

3. No sumário do Ac. Do Supremo Tribunal de Justiça de 22.06.2022, refere-se que:

“1- Os artigos 56º, 57º e 212º n.º 2, do Código do Trabalho, atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível;

II- Sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedidos precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo. “

(negrito e sublinhado nossos).

4. Bem como o sumário do Ac.de 12.10.2022 do Supremo Tribunal de Justiça:

“O texto dos artigos 56º e 57º 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.” (negrito nosso).

5. Nesta senda, atente-se ao sumário do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 11.07.2019, disponível para consulta em www.dgsi.pt:

“1- O regime especial de horário flexível visa adequar o tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem filho menor de 12 anos.

II- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, um horário flexível, entre as 09h00 e as 18h00 com 1 hora de almoço, de 2ª a 6ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga, motivado pela circunstância de a trabalhadora não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor de 5 anos, quando o infantário que o mesmo frequenta está encerrado, o horário requerido enquadra-se na definição de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho.

III- Sobre o empregador recai o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

IV- As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.

V- O ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador.” (sublinhado e negrito nossos).

6. E, no mesmo sentido, é possível encontrar diversos pareceres da CITE, disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, cujo duto parecer deverá ser solicitado.

B. Quanto aos alegados motivos para a rejeição do meu pedido de horário flexível

7. Dispõe o n.º 2, do artigo 57º, do CT que o “ empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.” – o que, salvo o devido respeito, não se verifica no caso concreto.

8. Na verdade, na intenção de recusa a que ora se responde, apesar do alegado por V. Exas.

9. nada demonstraram, nem tão pouco provaram, quanto aos motivos invocados para a recusa do meu pedido de horário flexível.

10. Isto é, em nenhum momento da comunicação com a intenção de recusa V. Exas. estabeleceram um nexos causal entre o horário por mim solicitado e os factos invocados como motivo para a não atribuição do horário flexível;

11. Nem tão pouco demonstraram esse nexos, e muito menos demonstraram tais factos.

Quanto ao alegado por V. Exas., refira-se que

12. No ponto 7, alegam V. Exas. que 11 operadores se revezam por quatro turnos, mas apenas 6 desses 11 operadores é têm horário rotativos, a saber: Rosa Pina, Cheila Silva, Paula Tavares, Angelica Silva, Ângela Baptista e Bruno Sá.

13. No ponto 12, quanto aos colaboradores mencionados - Rute Cardoso, Igor Sousa e Joana Silva , tal como eu, estes têm também filhos menores do que 12 anos.

14. cabendo à entidade empregadora não praticar situações de discriminação ou desigualdade entre os vários trabalhadores: o que, não estará a ser cumprido por V. Exas., ao pretenderem rejeitar o meu pedido de horário flexível.

15. Dado que o motivo por mim indicado para que possa prestar trabalho em regime de horário flexível, é exatamente esse: ter um filho com menos do que 12 anos.

16. Sendo certo que, tal como indicado por V. Exas., está em vigor um pedido de horário flexível da colega Rute Cardoso - pelo que, ao rejeitarem o meu pedido, tal consubstanciará o tratamento desigual de situações iguais por parte de V. Exas..

17. Quanto ao alegado no ponto 16, o colaborador Igor Sousa, assegura apenas a limpeza no exterior do posto e não na sua globalidade, como alegado.

18. Já no que toca ao mencionado no ponto 21: alegam V. Exas. que ao fixar-me num turno, então eu ficaria sem tarefas para executar, o que, salvo o devido respeito, não corresponde à verdade,

19. Porquanto, V. Exas. referem anteriormente nos pontos 15 e 16, que atribuem tarefas específicas à Joana (tarefas administrativas) e ao Igor (limpeza), logo existiriam todas as tarefas do interior do posto para me serem atribuídas.

20. No ponto 22 e 26, V. Exas. entram em contradição, ao referirem que um operador ficaria sozinho das 7h as 8h: de facto, uma vez que o turno da noite é das 23h às 8h, o colega do horário noturno iria colmatar o horário das 7h às 8h.

21. Já quanto ao referido no ponto 29, alegam V. Exas. que se verificaria uma situação de desigualdade no caso de me atribuírem o horário flexível solicitado,

22. Mas, na verdade, será desigualdade a presente intenção de recusa do meu pedido de horário flexível, visto que há colaboradores com horário fixo, com filhos menores de 12 anos tal como eu, que já usufruem desse horário.

23. Face a tudo o quanto se expôs supra, e em conformidade com o disposto no n.º 2, do artigo 57.º, do CT, não se poderá considerar que V. Exas. cumpriram o legalmente previsto para a recusa do pedido

de atribuição de horário flexível, dado que não demonstraram qualquer fundamento ou justificação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade me substituir.

24. Assim, conforme o previsto na norma referida supra, não se verifica qualquer fundamento para a recusa do horário flexível por mim solicitado.

Por fim,

C. Quanto à minha realidade familiar que motivou o pedido de atribuição de horário flexível

25. Não obstante juridicamente ser apenas necessário ter um filho com menos do que 12 anos para requerer o pedido de atribuição de horário flexível,

26. A nível de contexto familiar que motiva o pedido que V. Exas. pretendem rejeitar: somos uma família monoparental, como V. Exas. têm conhecimento, com 2 crianças;

27. Um dos filhos com 13 anos e a minha filha bebé que justifica, como filho com menos do que 12 anos, o pedido de horário flexível.

28. Ademais, a minha filha não entrou em nenhuma creche e a pessoa que arranjei para ficar com ela apenas tem disponibilidade de segunda a sexta-feira até às 17h00.

29. Sendo que, o pai não cumpre com as responsabilidades parentais, sendo uma pessoa que não poderá se quer ser equacionada para efeitos de prestar assistência. (...)"

1.5. A entidade empregadora juntou à sua intenção de recusa um documento, sendo uma Escala de Serviço de Operadores – 2024.

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

Cumprе 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 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, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a partir do próximo dia 23 de agosto de 2024, alegando para o efeito que é mãe de uma menina nascida em 05-11-2023, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação; e propõe que, até que a filha complete os 12 anos de idade, ou seja, até ao dia 04-11-2035, lhe seja elaborado horário de segunda a sexta-feira, com início às 08h00 e término

às 17h00, com descanso semanal ao sábado e domingo.

2.38. 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.

2.39. Vale isto por dizer, em primeira análise, que não procedem as irregularidades na formulação do pedido suscitadas pela entidade empregadora, às quais supra respondemos nos pontos **2.26 a 2.30** que aqui damos por reproduzidos.

2.40. O artigo 57.º, nº 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.

2.41. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente.

2.42. Por seu turno, “[a]s 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

2.43. 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.

2.44. Como relevo e em síntese, refere a entidade empregadora que o Posto de Abastecimento de Combustíveis onde a requerente presta a sua atividade funciona de segunda a domingo, durante 24h, através de um regime de turnos rotativos, ocupados em permanência, por 11 operadores, que se revezam por quatro turnos organizados das 7h às 16h; das 14h às 23h; das 8h às 17h e das 23h às 8h., segundo uma Escala de Serviço de Operadores, sendo essencial a presença de dois colaboradores nos turnos, para assegurar todas as tarefas.

2.45. O turno no qual se enquadra a amplitude indicada pela trabalhadora - das 8h às 17h - é designado por Turno de Apoio, que opera de segunda-feira a sexta-feira, dando apoio às tarefas dos outros turnos, ao qual se encontram alocado três trabalhadores, sendo que, pelo menos uma destas trabalhadoras presta a sua atividade em regime de horário flexível atribuído pela Empregadora, para assistência a filho menor, em cumprimento de decisão da CITE (Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego).

2.46. A forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é, no entender da entidade empregadora, essencial para garantir as necessidades do estabelecimento e conseqüentemente, o bom funcionamento do Posto de Abastecimento, sendo que a atribuição do horário pretendido, o qual se identifica como Turno de Apoio comprometeria de forma grave o funcionamento do Posto, dado que tal circunstância importaria, obrigatoriamente, que o (a) colega que partilha o turno a requerente passasse a desempenhar as suas funções sozinho(a), o que não é comportável em qualquer circunstância.

2.47. Assim analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível.

2.48. Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho, limitando-se a referir que o (a) colega que partilha o turno com a requerente passaria a desempenhar as suas funções sozinho(a).

2.49. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas 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.

2.50. 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.

2.51. É, aliás, a própria entidade empregadora que refere a existência de, pelo menos, uma trabalhadora que já presta o seu trabalho em regime de horário flexível, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.52. Por isso, temos entendido, quanto a este aspecto em particular, que “não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.”

2.53. Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do

serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.54. É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».

2.55. Por entendermos que a generalização do gozo dos direitos concedidos a benefício da proteção da parentalidade pode assumir, no quadro da realidade institucional que representa cada entidade empregadora, uma extensão significativa de trabalhadores/as com as inerentes dificuldades de conciliação de direitos da mesma espécie, permitimo-nos ainda evocar o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães com base no qual recordamos que “(...) Existe colisão de direitos sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si. II- De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. No primeiro caso a resolução do conflito passa pela **coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; (...)**” (sublinhado nosso).

2.56. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

2.57. Saliente-se ainda 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.

2.58. 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.

2.59. E note-se ainda que 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 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 essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO DE 2024,
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO
EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA
NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE
PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**