PARECER N.º 1183/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/5891/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora **...** enviou à CITE, por comunicação eletrónica de **15 de outubro de 2024**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora **....**

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido por comunicação eletrónica em **21 de setembro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível para prestar assistência e cuidados às suas filhas, com idades inferiores a 12 anos, propondo exercer a sua atividade no horário das 08:00 às 16:00. Mais refere que, ao abrigo do artigo 47º do Código do Trabalho, pretende usufruir da dispensa para amamentação/aleitação, no período da primeira e última hora do turno.

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido um documento relativo à situação profissional do outro progenitor.

1.4. A entidade empregadora veio, por carta registada e comunicação eletrónica de **11 de outubro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

> " (…)Em resposta ao pedido formulado sobre o assunto em epígrafe, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º n.°2 a 4 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a intenção de recusa do pedido de regime de horário flexível que apresentou, com os seguintes fundamentos: (i) falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido e (ii) das exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
>
> I - Falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido:
>
> Nos termos do disposto no artigo 57.°, n.° 1, al. b), i) do Código do Trabalho, que impõe, entre o mais, que o pedido do trabalhador requerente seja instruído com uma declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação, de forma a comprovar a composição do agregado familiar.
>
> Ora, analisado o pedido que formulou, não se vislumbra qualquer documento do qual se possa inferir tal comunhão de mesa e habitação.

Aliás, não podemos deixar de evidenciar a posição sufragada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE], no Parecer n.°- 582/CITE/2023 de 21 de junhode 2023 e que vai neste sentido:

"Com efeito, o artigo 57º, nº1, al. b), i) do Código do Trabalho impõe que o pedido do/a trabalhador/a requerente seja instruído com uma declaração da qual conste que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação. Declaração que, na esmagadora maioria das vezes, é possível inferir de documentos juntos ao expediente que comprovam a composição do agregado familiar. Contudo, e neste caso particular, a trabalhadora não o refere nem junta qualquer documento do qual se possa inferir tal comunhão de mesa e habitação, não podendo esta Comissão bastar-se com a alegação de que é mãe solteira."

Pelo exposto, entende a ...queo pedido formulado não contém um elemento essential do pedido de horário fiexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário.

II - Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa

A ...é uma empresa que tem como objeto societário o exercício da atividade de segurança privada. No âmbito dessa atividade, a ...garante a vigilância e segurança de pessoas e bens em locais de acesso ao público, de acesso vedado ou condicionado ao público.

Serviços que assegura aos seus clientes, garantindo a segurança das instalações

Atualmente, presta funções nas instalações do cliente "...o", Lisboa, inserida numa equipa de vigilância composta por setenta e oito (78) vigilantes, divididos em vinte e duas(22) portarias, num esquema dehorários de trabalho por turnos rotativos,a saber:

• Portaria "Horário 4" -00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria "Cais .." —08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria "Extra Cais.. e " -09h00/17h00 e 09h00/17h00;
• Portaria "Horário 2" -00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
* Portaria "Cais " —07h00/15h30 e 15h30/24h00;
• Portaria "Horário 3" - 00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria "Extra Cais " -09h00/17h00 e 09h00/17h00;
• Portaria "Piso " —08h00/16h30e 16h30/01h00;
• Portaria "Piso " —08h00/16h30e 16h30/01h00;
• Portaria "…"- 09h00/17h00; 09h00/17h00; 09h00/17h00 e 09h00/17h00;
• Portaria "…"—09h00/13h00 e 13h00/18h00;
• Portaria "Horário 1" —00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria "Horário 6" —00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria "Cais .."- 00h00/08h00;
• Portaria "Horário 7" —00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria "Horário 8" —00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria "Horário 9" -00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria ".." —00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria ".." —00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00;
• Portaria "…" - 12h00/20h00 e 20h00/24h00;
• Portaria "…"-00h00/08h00;
• Portaria "Horário 5"- 00h00/08h00;08h00/16h00 e 16h00/24h00;

cfr. Letra.. atribuída à Trabalhadora no mapa de horário de trabalho "Portaria Horário ." que aqui se junta, Doc. 1.

Ora, atendendo à carga horária contratada pelo cliente "...o" e à distribuição dos horários de trabalho 24h/7, não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho que permita ir ao encontro de um horário de trabalho fixo que requereu, entre as 08h00 e às16h00 de segunda a sexta-feira, pelos motivos que abaixo se expõem:

A atribuição de um horário fixo entre as 08h00e às16h00 de segunda a sexta-feira impede que os restantes vigilantes da equipa de segurança das instalações do cliente "...o", e que asseguram 24 horas, todos os dias do ano os referidos serviços, possam usufruir dos tempos de descanso semanal, vulgo folgas, nos termos estabelecidos pelas normaslaborais, mormenteo estatuído pelo CCT aplicável ao

setor (cfr. BTE n°- 22 de 15/06/22): nos termos da cláusula 24.ª, n.°1 "as escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folgas com semanas com um dia de folga". Reforçando o n.°3 da referida norma convencional que "em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes ao domingo".

Ora, conforme é do seu conhecimento,o serviço do posto de 24h00 todos os dias do ano, é forçosamente repartido em vinte e dois turnos (cfr. mapas de horários de trabalho) que são assegurados alternadamente por um dos setenta e oito vigilantes alocados às instalações. Deste modo, sem prejuízo dos demais constrangimentos que a aplicação das normas legais e convencionais implicam, o pedido que formula, determina que os demais colegas não possam gozar as suasfolgas nos dias de sábado e/ou domingo em cumprimento das cláusulas acima mencionadas.

Com efeito, atendendo às exigências imperiosas de cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, torna-se impossível a atribuição de um horário nos turnos pretendidos, na medida em que colocam em causa o funcionamento dos tempos de descanso semanal nos termos estabelecidos pelas normais laborais.

Neste sentido, vejam-se os mais recentes pareceres emitidas pela CITE: (i) Parecern.°331/CITE/2024 e (ii) Parecer n.° 271/CITE/2024, com a seguinte fundamentação: "(...) Na verdade,a entidade empregadora, apresenta razões que indiciam a existência de exigência imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa esse funcionamento, uma vez que o horário requerido pelo trabalhador "das 008h00 as16h00, de segunda a sexta-feira, impede que os restantes vigilantes da equipa de segurança das instalações do cliente (...), e que asseguram 24 horas, todos os dias do ano os referidos serviços, possam usufruir dos tempos dedescanso semanal, vulgo folgas, nos termos estabelecidos pelas normas laborais, mormente o estatuído pelo CCT aplicável ao setor".

Face ao acima exposto, somos a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível.

Por último, em resposta a sua missiva datada de 21 de setembro de 2024 e que chegou ao nosso conhecimento no día 04 de outubro de 2024, cumpre informar que a ...não irã apreciar um novo pedido, exatamente com o mesmo objeto de pedido anterior e sobre o qual será requerido o competente parecer da CITE. (…)"

1.5. A entidade empregada junta um documento que consta dos mapas de horários de trabalho referentes ao período decorrente entre 1 de junho de 2024 e 31 de dezembro de 2024.

1.6. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.

1.7. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da

parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(…) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)".

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas "(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "(…) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (…)" no domínio da "(…) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a**

discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.7. Recentemente, **a Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as "políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres" (Considerando 6).

2.8. Ainda, **a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe "Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada" assinala que "os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada".

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de "(…) promoção da igualdade entre homens e mulheres (…), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que "todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça,

cidadania, território de origem, religião, convicções politicas ou ideológicas, têm direito (…) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família."

2.12. "A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros", incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de "(…) uma política de família com carácter global e integrado", e a promoção "(…) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar" – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães "(…) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país" e que "a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes", Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê no artigo 56.º, que "o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível", entendendo-se por horário flexível "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite

aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *"o horário flexível,* ***a elaborar pelo empregador*** (sublinhado nosso)*, deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*".

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o

correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto "(…) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana".

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** "a determinação das horas de inicio e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal."

2.29. 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 Acordão 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 Acordão 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, para prestar assistência e cuidados às suas filhas, com idades inferiores a 12 anos, propondo exercer a sua atividade no horário das 08:00 às 16:00. Mais refere que, ao abrigo do artigo 47º do Código do Trabalho, pretende usufruir da dispensa para amamentação/aleitação, no período da primeira e última hora do turno.

2.38. Assim formulado, entendemos que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais de admissibilidade do pedido, designadamente não refere nem comprova a idade das crianças, e não declara, nem comprova, a comunhão de mesa e habitação, a que se refere a alínea b) i) do nº 1 do artigo 57º do Código do Trabalho.

2.39. Com efeito, o artigo 57º, nº1, al. b), i) do Código do Trabalho impõe que o pedido do/a trabalhador/a requerente seja instruído com uma declaração da qual conste que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação. Declaração que, na esmagadora maioria das vezes, é possível inferir de documentos juntos ao expediente que comprovam a composição do agregado familiar. Contudo, e neste caso particular, a trabalhadora não o refere nem junta qualquer documento do qual se possa inferir tal comunhão de mesa e habitação.

2.40. Pelo que assiste razão à entidade empregadora quando entende que *o pedido formulado não contém um elemento essential do pedido de horário flexível.*

2.41. Neste pressuposto, a falta de elementos essenciais do pedido, que a trabalhadora não se dispôs a regularizar em sede de apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, obsta à apreciação do mesmo por parte desta Comissão que considera igualmente prejudicada a análise da intenção de recusa.

2.42. Sem embargo, saliente-se 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.

2.43. 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.

2.44. E mais 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 beneficio 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 formular novo pedido que atenda ao cumprimento dos requisitos legais para a sua admissibilidade.**

3.2. Não obstante, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE NOVEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.