

PARECER N.º 904/CITE/2023

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

Processo n.º CITE - FH/4367/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **07 de setembro de 2023**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Enfermeira Especialista de Saúde Materna e Obstetrícia, no serviço de Obstetrícia, acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora e da intenção de recusa da empregadora.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **14 de agosto de 2023**, por via do sistema de gestão documental, através do qual solicitou, nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, nos seguintes termos:

“Eu, ..., a exercer funções no ..., com a categoria profissional de Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstetrícia venho, por este meio, expor o seguinte:

Celebrei contrato (CIT) a 03 julho 2023 com esta instituição em regime de trabalho por turnos, encontrando-me, de momento, a gozar de uma Licença de Amamentação.

O meu agregado familiar é constituído por mim, pelo meu marido, por uma filha de dois anos e por um filho de um ano.

O meu marido é engenheiro civil e trabalha com isenção de horário, o que implica ausências semanais e durante o fim de semana, tanto no país, como fora de Portugal. Acrescenta ainda o cargo de Presidente de uma Associação de ..., com obrigações que exigem a sua presença sobretudo durante os fins-de-semana.

A minha filha frequenta um Jardim de Infância de 2ª a 6ª feira até às 19h. No mesmo horário, o meu filho é acompanhado por uma ama, uma vez que está desaconselhado pela Pneumologista Pediátrica (Dra. ...) a frequentar uma escola, após internamento nos Cuidados Intensivos Pediátricos no ..., por infeção respiratória bacteriana e vírica.

O nosso apoio familiar é esporádico, não só pela distância, como pelas responsabilidades e horários de trabalho de cada um.

Pelo exposto, nos termos do artigo nº56 do Código do Trabalho, solicito a vossa compreensão para atribuição de um regime de horário de trabalho fixo, de modo a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos, menores de doze anos, com o horário de M T MT M M DS DC (segunda-feira, terça-feira, quarta-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, respetivamente).

Tal horário permitir-me-á cumprir com os meus deveres profissionais no ..., assim como com os deveres parentais, conseguindo ir buscar os meus filhos à escola e ama e dar-lhes todo o auxílio necessário, sempre que não tenho ninguém que o possa fazer, conforme acima mencionado.(...)"

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido documento comprovativo do horário de trabalho do outro progenitor, e tanto quanto conseguimos apurar os documentos de identificação das crianças (embora não constem os mesmos anexos ao expediente remetido a esta Comissão).

1.4. A entidade empregadora, por comunicação de **29 de agosto de 2023**, através da referida plataforma de gestão documental manifestou a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos: "A colaboradora ... concorreu a um "Procedimento concursal para ocupação de quinze postos de trabalho, na categoria superior de enfermeiros especialistas em enfermagem de saúde materna e obstétrica" - Aviso publicado em Diário da República no dia ... de ... de 2022, Aviso (extrato) n.º ...- A/2022. À data de concurso, já os seus filhos menores eram nascidos de acordo com a prova documental anexa a este pedido. À data de concurso já a situação contratual do seu marido, seria provavelmente a descrita. A declaração da empresa "construções ..." onde o progenitor identificado "... exerce funções, refere que, o trabalhador, o pai dos menores, tem direito aos "dias de descanso semanal obrigatório, aos dias de descanso complementar e aos feriados obrigatórios". Pelo entendimento explícito terá então dias em que poderia assumir o apoio aos filhos menores. Não faz prova jurídica de ser a única responsável pelos progenitores, não tendo portanto os menores na sua total e exclusiva responsabilidade. O progenitor já usufrui de horário flexível e por lei podem ambos usufruir, contudo, a lei também refere que, o horário deve ser estipulado "dentro de certos limites" , sendo que, a requerente pede "horário de M T MT M M DS DC (segunda-feira, terça-feira, quarta-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, respetivamente)". Um dos requisitos publicitados no Aviso de abertura deste concurso era - " Carga horária semanal: 35 horas semanais, com realização de trabalho por turnos, distribuídos pelos 7 dias da semana." A colaboradora foi admitida pelo procedimento na data de 03/07/2023, sendo que, em data de 14/08/2023 , apresenta o pedido de Horário Flexível nos seguintes pressupostos -" horário de M T MT M M DS DC (segunda-feira, terça-feira, quarta-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, respetivamente)". A necessidade deste horário já seria então prévia à assinatura deste contrato. A colaboradora requer fazer MT (08H00 - 20H30) às segundas e terças feiras, sendo que, termina a sua jornada de trabalho muito posteriormente às 19h, hora referida pela colaboradora como fundamento para o que requer - " A minha filha frequenta um Jardim de Infância de 2ª a 6ª feira ate às 19h." Alega ainda que o pai dos menores exerce um outro cargo "Acrescenta ainda o cargo de Presidente de uma Associação de ..., com obrigações que exigem a sua presença sobretudo durante os fins-de-semana", não terá disponibilidade aos fins de semana pois exerce esta função. É de conhecimento público a não obrigatoriedade de aceitação destas funções, podendo o individuo assumir ou não, esta tipologia de cargos. Sugiro que este argumento não faça parte da argumentação apresentada para o requerido. O ... respeita as necessidades de conciliação familiar dos seus colaboradores, contudo, respeita e tem legalmente de respeitar, igualmente, os direitos dos restantes colaboradores que acabam por ter os seus horários de trabalho com turnos de menor qualidade de horário, pela existência desta tipologia de horário rígida. No caso de se verificar um pedido individual de horário flexível, de todas as restantes colaboradoras deste serviço, terão de ser distribuídos os turnos de forma equitativa e rotativa por todas as colaboradoras que usufruem de Horário flexível, até porque, para esta função específica, não existem outros enfermeiros que as possam substituir - Sala de

partos/enfermeiros especialistas ... Na eventualidade de estarmos na presença de uma situação de incumprimento contratual, solicito parecer ao Serviço Jurídico sobre: - obrigatoriedade de ser cumprido o requerido "horário de M T MT M M DS DC (segunda-feira, terça-feira, quarta-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, respetivamente", visto que, a legislação refere que "2 - Entende-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." - dentro de certos limites; - obrigatoriedade de ser respeitada esta sequência de turnos, desta forma requerida (ignorando completamente as necessidades do serviço); - a colaboradora foi contratada exclusivamente para desempenhar funções como Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstétrica, e não outras, estando destacada para o exercício de funções na sala de partos. Estas funções têm de ser desempenhada nas 24h / 7 dias por semana e nenhum outro enfermeiro no ... as pode desempenhar, em regime de substituição desta Enfermeira Especialista. Não pode ser mobilizada para nenhum outro serviço, pois nenhum outro serviço possui funções, que se ajustem ao motivo contratual desta colaboradora. A modalidade de horário publicitada no aviso do procedimento contratual tinha de ser assumida pela colaboradora no momento de assinatura do contrato, pois, os pressupostos identificados neste requerimento já existiam no momento de assinatura contratual com este ... O documento seguiu por FD para a Enfermeira Diretora a 28/08/2023 às 16h21, sendo que, termina o seu prazo a 29/08/2023. Indefiro o requerido (para que não seja tacitamente aceite), sendo que, em simultâneo solicito ao Serviço Jurídico que se pronuncie quanto ao cumprimento contratual da colaboradora que estará ainda em período experimental na Instituição, e à obrigatoriedade da Instituição aceitar tudo o que é aqui, lhe é requerido."

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha respondido aos fundamentos da intenção de recusa.

1.6. 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença

crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a

entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo a atribuição de um regime de horário de trabalho fixo, com o horário de M T MT M M DS DC (segunda-feira, terça-feira, quarta-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, respetivamente).

2.37. Assim formulada a pretensão da trabalhadora, consideramos que a mesma não preenche os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do CT, inviabilizando a sua apreciação por esta Comissão.

2.38. Com efeito, conforme resulta da legislação em vigor à qual supra nos referimos detalhadamente, o direito a trabalhar em regime de horário flexível 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.

2.39. A trabalhadora aqui requerente solicita a atribuição de um regime de horário de trabalho fixo, com o horário de M T MT M M DS DC (segunda-feira, terça-feira, quarta-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, respetivamente), sem qualquer indicação de limites de início e termo da jornada laboral.

2.40. A falta de indicação destes limites, ou junção de documento que nos permite inferir que horários estão em causa, inviabiliza qualquer tomada de posição por omissão de elementos cuja concretização se impunha no pedido apresentado pela trabalhadora.

2.41. Por via do que, fica prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.42. Sem embargo sublinhe-se que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, 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.

2.43. 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. Aproveitamos ainda para elucidar a entidade empregadora que o facto de a trabalhadora estar ainda em período experimental não impede o gozo do direito a trabalhar em horário flexível uma vez cumpridos os requisitos legais exigidos, e ainda que o pedido apresentado não confere o direito de pôr em causa a subsistência da relação laboral, motivada pela intenção manifestada pela trabalhadora de exercício de um direito que é legítimo, sob pena de tal decisão poder configurar prática discriminatória.

III – CONCLUSÃO

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

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo e a todo o tempo, poder formular novo pedido que preencha todos os requisitos legais da sua admissibilidade.**

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela mesma, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do

artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE SETEMBRO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**