

PARECER N.º 58/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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.

Processo n.º 43-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 02.01.2023 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções naquela entidade empregadora.

1.2. Em 09.12.2022 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

“(…)

..., Técnica ..., na ..., venho por este meio, solicitar que me seja dada a possibilidade, e uma vez que estou em período de amamentação, de efetuar o horário da manhã, 9h-16 pelos seguintes motivos:

O meu marido é ... Trabalha no regime de trabalhador independente e, como tal, realiza prestações de serviço para três ..., passo a cita-las “...”.

Todas as semanas, sem exceção, tem de se deslocar a várias freguesias desses mesmos municípios para cumprir com o horário fixo, anual, que lhe foi dado já há mais de 4 anos, como comprovam as declarações em anexo das respetivas ... para as quais trabalha.

Para além desse horário fixo, que tem para com as ... tem, também, aulas individuais de instrumento nos períodos das 10 horas da manhã até as 16 horas da tarde tendo, neste momento, feito uma pausa devido a esta situação o que, no meu ponto de vista, não é solução primeiro, porque os alunos não estão satisfeitos e, segundo, corre o risco de os perder sendo, conseqüentemente, o rendimento familiar bastante afetado.

Por último, falta-me referir os concertos que o meu marido vai tendo ao longo do ano.

É muito raro o fim de semana em que ele não tenha de sair de casa e da cidade para ... com os quais trabalha durante a semana. Concertos esses que não pode recusar, devido ao acordo que tem com as ... (... estes que são de conhecimento público e que podem ser comprovados também).

A ... (que tem 5 meses) está a frequentar o infantário, o pai pode ir busca-la, mas depois não tem com quem a deixar, para além disso, e uma vez que faço horário até às 20h, a bebe fica muitas horas sem mamar, sendo que o

lanche na creche é dado por voltas das 15h/15.30h, como não bebe leite em biberon, como comprova a declaração emitida pela médica de família que anexo, nem ainda faz duas refeições, fica completamente dependente da mama. Venho solicitar, pelo menos, enquanto durar o período de amamentação, que me seja permitido fazer o horário das 9h às 16h, sem querendo prejudicar os restantes colegas nem o bom funcionamento da ... e, deste modo, criar condições que favoreçam a conciliação família/trabalho, que neste momento não está a ser possível.

Além disso, este é o melhor horário que se compatibiliza com a amamentação e que permite, não só, manter o meu ritmo biológico, mas também o da bebe.

Solicito, também, nos fins de semana em que o pai trabalha, me seja concedida a possibilidade de ter folga, uma vez que só assim ficam assegurados os cuidados básicos da bebe.

(...)”.

1.3. Em 23.12.2022 a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

(...)

Exma. Senhora,

..., pessoa coletiva número ..., com sede na ..., no distrito, concelho e freguesia de ..., representada pela sua gerência, tendo rececionado a v/comunicação, solicitando que lhe seja alterado o horário, vem pelo presente comunicar-lhe a decisão de indeferimento do mesmo, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1 — A sociedade ..., acusa a receção do e-mail que enviou à Direção ... de que é proprietária, no passado dia 09 de dezembro de 2022, que muito agradece, comunicação que se transcreve:

«Exmos. Srs.

..., Técnica ..., na ..., venho por este meio, solicitar que me seja dada a possibilidade, e uma vez que estou em período de amamentação, de efetuar o horário da manhã, 9h-16 pelos seguintes motivos:

O meu marido é ... Trabalha no regime de trabalhador independente e, como tal, realiza prestações de serviço para três ..., passo a cita-las ...”.

Todas as semanas, sem exceção, tem de se deslocar a várias ... para cumprir com o horário fixo, anual, que lhe foi dado já há mais de 4 anos, como comprovam as declarações em anexo das respetivas juntas de freguesia para as quais trabalha.

Para além desse horário fixo, que tem para com as ... tem, também, ... nos períodos das 10 horas da manhã até as 16 horas da tarde tendo, neste momento, feito uma pausa devido a esta situação o que, no meu ponto de vista, não é solução primeiro, porque os ... e, segundo, corre o risco de os perder sendo, conseqüentemente, o rendimento familiar bastante afetado.

Por último, falta-me referir os ... que o meu marido vai tendo ao longo do ano.

É muito raro o fim de semana em que ele não tenha de sair de casa e da cidade para ir realizar um ... com os quais trabalha durante a semana. ... esses que não pode recusa devido ao acordo que tem com as ... (... estes que são de conhecimento público e que podem ser comprovados também). A ... (que tem 5 meses) está a frequentar o infantário, o pai pode ir busca-la, mas depois não tem com quem a deixar, para além disso, e uma vez que faço horário até às 20h, a bebe fica muitas horas sem mamar, sendo que o lanche na creche é dado por voltas das

15h/15.30h, como não bebe leite em biberon, como comprova a declaração emitida pela médica de família que anexo, nem ainda faz duas refeições, fica completamente dependente da mama.

Venho solicitar, pelo menos, enquanto durar o período de amamentação, que me seja permitido fazer o horário das 9h às 16h, sem querendo prejudicar os restantes colegas nem o bom funcionamento da farmácia e, deste modo, criar condições que favoreçam a conciliação família/trabalho, que neste momento não está a ser possível.

Além disso, este é o melhor horário que se compatibiliza com a amamentação e que permite, não só, manter o meu ritmo biológico, mas também o da bebe.

Solicito, também, nos fins de semana em que o pai trabalha, me seja concedida a possibilidade de ter folga, uma vez que só assim ficam assegurados os cuidados básicos da bebe.

2 — Em resposta, comunicamos que é nossa intenção recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos:

Com efeito, V. Exa. exerce funções na ..., sita no Centro Comercial ..., exercendo as funções de técnica

A ... está aberta ao público de Segunda-feira a Domingo das 9h às 22h, sendo que as sextas-feiras, sábados e vésperas de feriado funciona das 9h00 às 23h00, para além ser ... de turno, regra geral de 11 em 11 dias, o que, na maioria das vezes significa uma cadência de serviço de turno 3 vezes por mês.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica os horários de escala mensalmente estabelecido pela entidade empregadora, em regime de turnos rotativos, onde se incluem folgas rotativas, desde a data da sua admissão, à exceção do período de dispensa para amamentação, que se encontra atualmente em vigor, que foi previamente falado e aceite por si em meados de agosto de 2022, sendo que foi atendido também ao seu pedido de alteração da hora de pausa das 16h às 17h para as 16h30 às 17h30, encontrando-se V. Ex. a prestar somente 30 horas de trabalho semanais.

Isto posto:

1. A ... tem atualmente 11 trabalhadores em regime de full-time, 9 do sexo feminino e 2 do sexo masculino:

- 1. ... - ...*
- 2. ... - ...*
- 3. ... - ...*
- 4. ... - ...*
- 5. ... - ...*
- 6. ... - ...*
- 7. ... - ...*
- 8. ... - ...*
- 9. ... - ...*
- 10. ... - ...*
- 11. ... - ...*

2. Assim, para além de V. Ex., que está a usufruir do seu direito à licença de amamentação, temos:

— 1 (uma) trabalhadora (...), também em licença de amamentação, que, como é do seu conhecimento, intercala, com V. Ex., dois horários (o horário das 9h às 16h e o horário das 13h às 20h), de forma a dar cumprimento ao artigo 60.º do Código do Trabalho;

- 2 (duas) colaboradoras grávidas, que se encontram na eminência de solicitarem também estas, como é seu direito, das respetivas licenças de parentalidade a que têm direito, onde se inclui o direito à licença de amamentação;
- 4 (quatro) trabalhadoras em idade reprodutiva (29- 34 anos);
- 2 (dois) trabalhadores, do sexo masculino, também estes em idade reprodutiva (29- 34 anos) e com os seus inerentes direitos parentais, como sendo o direito à licença parental e de aleitação.
- 1 (uma) trabalhadora, com um horário fixo, das 9h00 às 18h00, sendo que esta só trabalha um fim-de-semana e meio por mês;

3. Como é do conhecimento de V. Ex., a ... tem vários tipos de horários, os quais são compostos do seguinte modo:

- i) Manhã (“M”): com entradas às 09h00m e saída às 18h00, à qual estão afetos 1 a 2 trabalhadores
- ii) Manhã (“M1”): com entrada às 09h00, intervalo para almoço das 14h às 16h e, saída às 19h, à qual estão afetos 1 a 2 trabalhadores
- iii) Intermédio (“1”): com entrada às 11h00, intervalo para almoço das 15h às 17h e, saída às 21h, à qual estão afetos 1 a 2 trabalhadores
- iv) Noite (“N”): com entrada às 15h, intervalo para jantar das 20h às 21h e, saída às 24h, à qual estão afetos 1 a 2 trabalhadores
- v) Noite# 1 (“N1”): com entrada às 13h, intervalo para jantar das 17h às 18h e, saída às 22h, à qual estão afetos 1 a 2 trabalhadores

Como já foi referido, há outra trabalhadora (...), também em licença de amamentação, que, como é do seu conhecimento, que intercala com V. Ex. dois horários (o horário das 9h às 16h e o horário das 13h às 20h), de forma a dar cumprimento ao artigo 60.º do Código do Trabalho.

Assim, não lhe poderá ser atribuído, somente a si, o horário de manhã, em detrimento da trabalhadora ..., o que seria espelhar uma clara violação do direito à igualdade de tratamento entre as duas trabalhadoras que são agora também mães.

Para além de que configuraria uma discriminação em relação a todos os outros trabalhadores da ..., que, na atual distribuição dos horários, já estão atualmente a ser prejudicados com o número de noites que fazem.

Acresce que o sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da ... com as regras laborais em vigor, nomeadamente, os limites máximos do período normal de trabalho, a obrigatoriedade de conceder intervalo de descanso e a proibição legal de os trabalhadores prestarem mais do que cinco horas consecutivas de trabalho, bem como os direitos parentais (as duas licenças de amamentação em vigor), para além das necessidades concretas da ..., nomeadamente, em termos de aprovisionamento.

Por outro lado, com a rotatividade de folgas é possível gerir os dias de descanso semanal dos trabalhadores de forma a que todos tenham direito a ver a sua folga coincidir com o sábado e/ou domingo de forma relativamente igualitária.

Exclui-la de forma permanente deste sistema resultaria, necessariamente, numa divisão absolutamente desproporcional, especialmente atendendo às circunstâncias pessoais atuais de todos os colaboradores da ... já acima descritas.

Como bem sabe, o setor em que labora funciona, todo ele, através do regime de turnos e folgas rotativas, pois razões de interesse público o exigem.

Significa isto que não existe margem suficientemente disponível para que lhe sejam atribuídas folgas fixas ao fim de semana, embora tal possa ser avaliado pontual e casuisticamente, nos fins de semana em que o seu companheiro trabalha, como aliás tendo sido feito até aqui.

Adicionalmente, se a ... lhe atribuísse um horário de trabalho que se afastasse daqueles praticados na ..., como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários rotativos em vigor na E, é esse mesmo esquema de horários diversificados que permite, com a exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários dos vários trabalhadores do estabelecimento.

A sociedade ... não pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante um período de tempo indefinido (ainda que apenas considere, como limite, o fim do período de amamentação), devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que serão necessariamente influenciadas por diversas variáveis, nomeadamente e mais recentemente, pelo iminente nascimento dos dois bebés, filhos das colaboradoras que se encontram grávidas, e que também tornariam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.

Por fim, ressaltamos ainda o facto de, desde que voltou de baixa de maternidade, que a sociedade ..., na pessoa da sua Diretora Técnica, tem tentado acolher os seus pedidos de alteração de horário, dentro do possível: concedeu-lhe em dezembro de 2022, cf. solicitado por si, que fizesse o horário das 9 às 16h no dia 10, 11, 17, 18 e 23, tendo-lhe sido atribuída a folga dia 12. Já em janeiro, V. Ex. pediu para fazer o horário das 9h às 16h no dia 7, 14, 21, 22, tendo-lhe sido atribuído o horário pedido no dia 14 e folga nos restantes dias.

Ou seja, todos os pedidos que fez para ter o horário das 9 às 16h, devido a compromissos do seu marido foram avaliados e no caso foi conseguido atribuir os mesmos, tendo mesmo sido atribuída folga nalguns desses dias. Por outro lado, foi também atendido ao facto do horário das 13 às 20h fosse o menor número de dias seguidos possíveis, pedido que também foi atendido.

Em face do exposto, infelizmente no podemos aceitar o pedido de horário de trabalho nos moldes por si apresentados.

Informamos ainda que, querendo, V. Ex. deverá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta, sendo que deverá remeter esta sua resposta através de carta registada com aviso de receção, para a sede da empresa, sita na ...

(...)"

1.4. Em 30.12.2022 a trabalhadora remeteu apreciação nos termos a seguir transcritos:

"(...)

A minha pretensão, com o objetivo exclusivo de poder dar apoio à minha filha e conciliar minimamente a minha vida familiar com o trabalho, continua a ser a de que me seja concedido um horário flexível, entre as 08h00 e as 18h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga.

Salvaguardando o devido respeito, que só pode ser obviamente o máximo, fica-me na resposta de V. Ex^{as} a convicção de que não foram tidos em conta pela empresa qualquer dos argumentos que tive ocasião de expor.

Como referi a V. Ex^{as}, o pai tem horário laboral e pós-laboral, trabalhando ainda normalmente aos fins-de-semana, pois é ... independente, pelo que não consegue ficar com regularidade com a bebé, como comprovam as declarações das entidades empregadoras oportunamente apresentadas.

Depois, o facto de haver uma trabalhadora nas mesmas condições que nunca reclamou do horário estabelecido, não pode ser impedimento ao meu pedido de atribuição de um horário flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, que me permita conciliar a atividade laboral com a minha vida familiar, sobretudo no referente ao acompanhamento e guarda da minha filha.

Depois também me parece que o facto de haver mais trabalhadoras em idade reprodutiva também não é justificação para a recusa do meu pedido, pois só se elas vierem, entretanto, a ter filhos e a pedir horários flexíveis incompatíveis com o normal funcionamento da empresa é que a questão poderá e deverá ser ponderada.

Como referi previamente a V. Exas, a minha filha ainda é uma bebé a necessitar ser amamentada, uma vez que ainda não faz duas refeições nem aceita biberon, como comprova declaração médica que anexeï, sendo que o turno da tarde/noite não me permite satisfazer adequadamente as suas necessidades alimentares.

Por outro lado, como disse a V. EX^{as} o pai tem recusado trabalho algumas vezes faltado outras para garantir que a bebé fica com um dos progenitores, não sendo esta, naturalmente, uma solução que possa ser mantida por muito mais tempo pois tratam-se de prestações de serviços vinculadas a várias entidades empregadoras, o que implica trabalhar em horário laboral e pós-laboral e, como referi anteriormente o pai sai normalmente por volta das 17h e só regressa a casa por volta das 21.30h/22h.

Como compreenderão uma bebé de 6 meses não pode permanecer na creche até às 20h, porque ela encerra antes, e, além disso, neste momento ainda tem necessidades alimentares que só poderão ser supridas pela mãe.

Solicitei folgas nos fins-de-semana em que o pai trabalha uma vez que a bebé precisa de ficar com um dos progenitores, mas a resposta foi a de que tem de haver igualdade, comparando, no entanto, situações diferentes, pois a maioria dos colegas não amamenta filhos menores bebês.

De qualquer das formas, preferia sinceramente chegar a um acordo com V. Exas, manifestando desde já a minha disponibilidade para conversar sobre o tema.

Não existindo essa disponibilidade por parte de V. Exas, porque sinto não ter verdadeiramente opção uma vez que o pai tem horários à tarde/noite e não temos qualquer outro apoio, não havendo ninguém que fique com a bebé após as 17h/18h, mantenho o pedido de que me seja fixado um horário flexível no período da manhã, 08h-18h, compatível com o exercício do direito de amamentação.

Solicito ainda a V. Exas. folgas nos fins-de-semana em que o pai trabalha, que poderei indicar periodicamente à Diretora Técnica, sendo-me assim assegurada a faculdade de conciliar a minha atividade laboral com a vida familiar (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. 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 fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. 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.

2.6. 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 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito 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 o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) 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 familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às 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 humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a 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)].

2.25. 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 concretizável 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.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido inicial formulado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que pretende que o seu período normal de trabalho semanal seja organizado entre as 9h00 e as 16h00 em virtude de se encontrar a gozar do direito a dispensa para amamentação.

Alega para o efeito, que é mãe de uma criança com 5 meses de idade.

2.28. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a requerente vem formular novo pedido no qual pretende que lhe seja elaborado um horário de 2.^a a 6.^a feira a realizar entre as 8h00 e as 18h00.

2.29. Ora, analisando o pedido inicial de horário flexível apresentado, verifica-se que a trabalhadora indica uma amplitude de apenas 6 horas de trabalho diário, porquanto se encontra a usufruir de dispensa para amamentação ou aleitação. Contudo, a ter por referência o horário de funcionamento do estabelecimento, que se encontra aberto ao público a partir das 9h00, afigura-se que a trabalhadora pretende juntar os dois períodos de dispensa para amamentação, contudo, tal procedimento só será possível no caso de acordo com a entidade empregadora, o que se afigura não existir.

2.30. Cumpre referir que o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos.

2.31. Com efeito, a trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo do usufruto de eventual dispensa que esteja a usufruir.

2.32. Verifica-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação e, por outro, porquanto se desconhece a forma como a dispensa para amamentação foi definida pela partes, sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, de no máximo uma hora cada, visto ser esse o regime supletivo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

2.33. Assim, considera-se que o pedido inicial da trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 para 30 horas semanais, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a

trabalhadora se encontra vinculada.

2.34. Por outro lado, afigura-se que em sede de apreciação à intenção de recusa, a requerente vem elaborar um novo pedido, pedido este ininteligível, porquanto se inicialmente pretende que as suas folgas se efetivem aos fins-de-semana, na parte final da apreciação, indica que pretende gozar folgas apenas ao fim de semana quando o outro progenitor se encontre a laborar.

Solicita ainda um horário entre as 8h00 e as 18h00.

2.35. Ora, quanto ao pedido formulado pela requerente em sede de apreciação à intenção de recusa, se por um lado, não se afigura perceptível o que a trabalhadora efetivamente pretende, por outro, a entidade empregadora não teve oportunidade de se pronunciar sobre ele, não podendo, desta forma, ser tido em conta para efeitos de decisão.

2.36. Acresce ainda que a trabalhadora também não declarou que vive em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.37. Por fim, afere-se que a trabalhadora igualmente não indica qual o prazo em que pretende que vigore o horário flexível, conforme determina também a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.38. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho e por não respeitar os requisitos legais.

2.39. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.40. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções, declarando que vive em comunhão de mesa e habitação e indicando durante quanto tempo é que pretende usufruir de horário flexível, dentro dos limites aplicável.

2.41. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com

responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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 ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao 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

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, nomeadamente cumprindo com o período normal de trabalho semanal e indicando o prazo previsto, dentro do limite aplicável.

3.3. Sem prejuízo do exposto, o empregador 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, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE JANEIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA
DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES –
INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)**