

PARECER N.º 715/CITE/2018

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 3705-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 03.12.2018 da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., nos seguintes termos:

“(...) Exmo. Senhor Presidente da CITE

Na qualidade de Advogada da ..., sociedade por quotas, com o Número Único de Matrícula e de Pessoa Coletiva ..., com sede na ..., conforme procuração que se junta, vimos pela presente, nos termos e para os efeitos do art.º 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho remeter a V. Exa. o processo atinente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora (...)”

1.2. O pedido da trabalhadora datado de 05.11.2018, rececionado pela entidade empregadora na mesma data, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...) Exmos. Doutores,

Venho por este meio formalizar o que enunciei em mail enviado para vós.

Eu, ..., colaboradora da, com início de atividade em maio de 2006 venho através de carta registada com aviso de receção requerer a dispensa de trabalho noturno durante o tempo que estiver a amamentar. Assim, que tiver o atestado médico que o comprove envio-o pois estou a aguardar a data da consulta.

Solicito também a flexibilidade de horário no turno da manhã das 10h às 19h, de 2ª a 6ª até a minha filha completar os 12 anos de idade pois o meu namorado tem uma profissão em que tem horário de entrada mas não tem hora de saída o que faz

com que seja eu que tenha que estar mais presente na educação dela, assim como, ir buscá-la ao infantário.

Em anexo, encontra-se a declaração adquirida na junta de freguesia em como a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Durante o período de amamentação gostaria de praticar o horário das 10h às 17h, de modo, a poder amamentar quando sair do trabalho. Se por algum motivo, deixar de amamentar e passar a fazer aleitamento este horário terminaria a partir do momento em que a menor faça 1 ano de idade.

Tal como já tinha referido em mail anterior, a minha licença de maternidade tem término a 09 de dezembro e pretendia saber se poderei tirar os 22 dias ainda referentes ao ano anterior, de 09 de janeiro de 2019 a 08 de Fevereiro de 2019.

Peço desculpa por algum transtorno que possa causar mas pretendo continuar a exercer o meu trabalho como sempre o fiz com empenho e dedicação mas nesta fase da minha vida irei precisar de conciliar com o papel da maternidade.

Estou disponível para ir ao escritório falar convosco, se assim entenderem.

Agradeço a atenção prestada para analisarem o meu pedido aguardando resposta. (...)"

1.3. Em 21.11.2018 a entidade empregadora remeteu por correio registado, a intenção de recusa proferida, que a trabalhadora recebeu em 23.11.2018, elaborada nos seguintes termos:

" (...) Assunto: resposta à comunicação datada de 05 de novembro de 2018, rececionada pela nossa empresa em 06 de novembro de 2018 -Férias e Horário de Trabalho;

Exma. Senhora

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

Relativamente às questões colocadas na missiva que nos dirigiu, transmitimos o seguinte:

Decompondo cada uma das suas pretensões e seguindo o curso cronológico de cada uma das ocorrências, por simplificação, expomos os respetivos assuntos da forma seguinte: a) após o término da licença de maternidade - 09/12/2018 - ser concedido o gozo de férias vencidas e não gozadas, correspondente a um período de 22 dias úteis, devendo ter lugar entre 09/01/2019 e 08/02/2019; b) durante o

período de amamentação da sua filha, possa ter lugar um horário de trabalho definido entre as 10 e as 17 horas; c) após esse período, lhe seja definido um horário de trabalho, no turno da manhã, das 10 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, até a filha perfazer 12 anos.

Quanta ao pedido aqui descrito na alínea a), referente a férias, transmitimos-lhe que nada temos a opor, apesar de tais dias não se terem encontrado de alguma forma marcados, designadamente para efeitos do disposto no n.º 2 do art. 244.º, do Código do Trabalho.

Validando assim tal pretensão.

No que se refere ao período de amamentação, constante da alínea b), o horário de trabalho sugerido por V. Exa., não se revela de todo conciliável com os interesses e dinâmica de funcionamento da empresa, não ocorrendo possibilidade de aceitação.

Desde logo, à luz do próprio período de funcionamento definido como tal e que tao bem conhece, sendo que o horário por si sugerido coloca em crise a execução do mesmo, tanto mais que a adensar a situação está o facto de se não poder abrir precedente para as florescentes situações análogas.

Com efeito, numa ótica conciliadora de todos os interesses envolvidos e por forma a todos compatibilizar, em especial atendendo a concreta situação, sugerimos o seguinte modelo de horário de trabalho:

<i>Semana</i>	<i>Segunda-feira</i>	<i>Terça-Feira</i>	<i>Quarta-Feira</i>	<i>Quinta-Feira</i>	<i>Sexta-feira</i>	<i>Sábado</i>	<i>Domingo</i>
<i>1</i>	<i>FOLGA</i>	<i>13-16 17-20</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>
<i>2</i>	<i>FOLGA</i>	<i>13-16 17-20</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>FOLGA</i>	<i>FOLGA</i>
<i>3</i>	<i>FOLGA</i>	<i>13-16 17-20</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>
<i>4</i>	<i>FOLGA</i>	<i>13-16 17-20</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>11-14 15-18</i>	<i>FOLGA</i>	<i>FOLGA</i>
	<i>FOLGA</i>	<i>14-23</i>	<i>10-19</i>	<i>10-19</i>	<i>10-19</i>	<i>10-19</i>	<i>10-19</i>

O mesmo ostenta uma média semanal de 30 horas e sempre possibilita, aquando do exercício de funções, a dispensa para amamentação diária por referência a dois períodos distintos, no máximo consagrado legalmente, máxime 1 hora, conforme determina o art. 47.º do Código do Trabalho.

Ao mesmo tempo que revela um interesse sério na conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Aguardando-se assim a sua pronúncia.

Quanto ao ponto constante na alínea c), referente à estruturação do horário de trabalho após o período de amamentação, afigura-se-nos, com todo o respeito, que tal pedido é extemporâneo.

Isto é, no momento atual e, sem se saber qual será ao certo o período de amamentação, não pode a empresa pronunciar-se sobre o seu pedido, por iguais razões de ordem de funcionamento.

Certo que o período de amamentação terá um termo, mas que não pode prematuramente ser afiançado.

Assim, sugerimos que tal pedido ou reformulação surja em tempo devido, o qual terá mais que antecedência para o poder fazer.

Não estando reunidas as condições mínimas para se proceder a uma análise conforme. (...)"

1.4. Em 26.11.2018, a trabalhadora remeteu, por correio registado, que a entidade empregadora recebeu em 27.11.2018, a sua apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Exmos. Doutores,

venho por este meio pedir que revejam o horário que me foi proposto atendendo a que com esse horário estão a impossibilitar-me de amamentar a minha filha.

Um lactente tem horário de refeições. Quando retomar a atividade profissional a bebe já irá ter iniciado a diversificação alimentar, ou seja, entre uma ou duas refeições de leite substituídas por outros alimentos. Todas as outras refeições continuam a ser leite.

Ao sair do trabalho às 20h, a minha filha irá estar sem mamar das 7h30-8h aproximadamente, até às 20h30 (uma vez, que ainda tenho que realizar o percurso até casa e não estou a ponderar a hipótese de ir de transportes senão levaria aproximadamente 1h30 a chegar a casa) sendo que ela mama por volta das 7h30-8h, almoça entre as 12h-12h30 (alimentos diversificados), a próxima refeição será mama não podendo ser pois estarei a trabalhar.

Ao sair às 18h do trabalho, hora de ponta chegarei a casa por volta das 19h e mais uma vez, passa a refeição de leite sem mamar, sendo assim obrigada a abandonar a amamentação, o que não pretendo até conseguir fazê-lo.

Sair às 17h faz toda a diferença pois ainda conseguirei chegar por volta das 17h30, já que a partir das 17h30-18h sabemos que o trânsito em ... é constante.

Solicito a flexibilidade de horário no turno da manhã das 10h às 19h (e das 10h às 17h enquanto amamentar ou fizer o aleitamento até a bebe fazer 1 ano de idade), de 2.ª a 6.ª até a minha filha completar os 12 anos de idade pois o meu companheiro tem uma profissão em que tem horário de entrada mas não tem hora de saída o que faz com que seja eu que tenha que estar mais presente na educação dela, assim como, ir buscá-la ao infantário.

Junto, em anexo, envio uma declaração da empresa onde o meu companheiro trabalha e dá a conhecer que trabalha por turnos, horários rotativos e fins de semana.

Também já enviei na primeira carta a declaração adquirida na junta de freguesia em como a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Não quero causar transtornos e não estou a prejudicar a empresa nem a lesar as minhas colegas, já que eu vim de uma loja que encerrou não tendo iniciado o trabalho em nenhuma outra loja até à data pois vim de baixa de risco, como tal, sou um elemento extra na equipa.

Caso o meu pedido não seja aceite, agradeço, que remetam o mesmo para a CITE analisar. (...)"

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) c) 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 (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2. 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 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”.

2.3. 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.

2.4. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.5. 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”.

2.6. 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.

2.7. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.8. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação

conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.9. No que respeita ao pedido de horário flexível, o artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.10.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse **horário flexível** observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.12. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.13. **No que respeita à amamentação** e no âmbito da legislação portuguesa, entre outros direitos, foi instituído o direito à dispensa diária para amamentação ou aleitação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador (n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho).

2.14. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho, para efeitos de dispensa para amamentação a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o/a filho/a, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.

2.15. Conforme decorre do entendimento desta Comissão, designadamente, o referido no Parecer n.º 51/CITE/2009, disponível para consulta em www.cite.gov.pt:
“Em sentido legal, a dispensa para a amamentação deve concretizar-se em dois períodos distintos, no máximo de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre trabalhadora e empregador. **Na falta de acordo, e dentro dos condicionalismos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama. Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico.**”

2.16. É, pois, entendimento desta Comissão considerar que compete à trabalhadora, que amamenta o/a filho/a, indicar os períodos em que irá realizar essa amamentação, no respeito pelo seu ritmo biológico e o da criança.

2.17. Na verdade, admitir que a entidade empregadora pudesse unilateralmente estabelecer os períodos para amamentar seria permitir que esta, por sua iniciativa, inviabilizasse a amamentação ou colocasse a sua trabalhadora numa situação de **eventual abuso de direito**, conforme definido no artigo 334.º do Código Civil, por ilicitude no exercício da referida dispensa em virtude de manifesto excesso relativamente ao limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito. Por outras palavras, numa situação de abuso de direito equivalente à falta desse direito (Citando Galvão Telles, Obrigações, 3ª ed., 6, in Abílio Neto: “Código Civil Anotado, 16ª Edição, Revista e Atualizada, Janeiro 2009”, pág. 258, ponto 7)

2.18. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora, um horário de trabalho flexível, entre as 10h e as 19h de segunda a sexta-feira, e enquanto durar a amamentação que esse horário seja praticado entre as 10h e as 17h, com dispensa de trabalho noturno. Fundamenta o seu pedido referindo que, tem uma filha com 5 meses de idade e o outro progenitor no âmbito da sua atividade profissional trabalha por turnos, com horários rotativos, que inclui os fins-de-semana. Declara que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.19. Em sede de apreciação da intenção de recusa, a trabalhadora veio contra-argumentar, reiterando o pedido de horário flexível solicitado, com os fundamentos do pedido inicial, referindo ainda, que vai desempenhar funções numa loja nova face ao encerramento do estabelecimento onde desempenhava funções, sendo um elemento novo na equipa, pelo que não prejudica as colegas uma vez que é um elemento extra à equipa.

2.20. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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. ²

2.16. A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de

² Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*" (sublinhado nosso)

trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

2.17. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora argumenta que o pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora, deverá ser efetuado após o período da amamentação e que tal é extemporâneo uma vez que não é possível determinar a duração de tal licença, não sendo possível determinar o horário por razões de funcionamento, sugerindo à trabalhadora a reformulação de tal pedido em devido tempo.

2.18. Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

Cumprе apreciar:

2.19. No que se reporta à solicitação da dispensa para amamentação e do horário em que a requerente pretende gozar de tal dispensa, e conforme exposto pela mesma no seu pedido de horário flexível, afigura-se que esta, tem direito a ser dispensada em dois períodos distintos de uma hora cada, face ao acima exposto nos pontos 2.13 a 2.17, entendendo-se que caberá à trabalhadora a informar a entidade empregadora em que período pretende gozar a licença para amamentação.

2.20. No que respeita ao alegado pela entidade empregadora referente à **extemporaneidade do pedido de horário flexível** apresentado pela trabalhadora por esta se encontrar a gozar de licença de amamentação, **esclarece-se, a este propósito, que tal pedido não é extemporâneo.**

2.21. Aliás, o artigo 57.º do Código do Trabalho, postula que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de horário flexível **deve solicitá-lo, por escrito, ao empregador com antecedência mínima de 30 dias, não querendo isto dizer que não o possa fazer com uma antecedência maior.**

2.22. Com efeito, a entidade empregadora, não obstante o facto da trabalhadora no momento em que solicita um horário flexível, se encontrar com horário reduzido, face à dispensa para amamentação, tal não significa, nem a lei impede, que a trabalhadora possa, a qualquer momento, desde que preencha os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, solicitar à entidade empregadora a trabalhar em regime de horário flexível.

2.23. Com efeito, e neste contexto, o pedido da trabalhadora não é extemporâneo, referindo-se ainda que **na intenção de recusa não são alegados quaisquer motivos que obstaculizem a fixação à trabalhadora, do horário flexível solicitado: das 10:00h às 19:00H, de segunda a sexta-feira, sendo tal horário reduzido em duas horas diárias porquanto a mesma se encontra a usufruir de dispensa para amamentação.**

2.24. Sem prejuízo do anteriormente exposto, aluda-se para o facto de que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.25. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, ou na extemporaneidade do pedido, nos termos exigidos pelos n.ºs 1 e 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.26. Por último, 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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora “....” relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO OS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA QUE SE TRANSCREVE:

“A CAP vota desfavoravelmente o parecer uma vez que discorda da conclusão desfavorável da entidade empregadora, na parte relativa ao horário flexível, mas concorda com o conteúdo do parecer na parte relativa ao período de amamentação.”