

PARECER N.º 132/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 759/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 20.02.2019, através de correio eletrónico, de ..., cópia do processo de pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos de emissão de parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 22.01.2019 e recebido pela entidade empregadora a 23.01.2019, tem o teor que a seguir se transcreve:

“Exmos. Srs.,

Venho através desta carta, nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos (... de 6 anos e ... de 7 meses), pelo período de 4 (quatro) anos, com início a 25/02/2019.

Conforme o contrato, sugiro assim que as 40h/semana sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

- entre as 8h30 e as 15h30 (durante horário de amamentação);

- entre as 8h30 e as 17h30 (após horário de amamentação);
- sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.

Declaro ainda viver com os menores em comunhão de mesa e habitação.

Envio também, em anexo, declaração de horário de funcionamento da instituição onde os meus filhos frequentam o Berçário e ATL, bem como declaração da entidade patronal do cônjuge com o seu horário de trabalho.

Aguardando diferimento, sem mais de momento, apresento os meus cumprimentos,”

1.3. A trabalhadora juntou ao pedido declaração da creche dos filhos e da entidade empregadora do outro progenitor, que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos.

1.4. Em 08.02.2019, a entidade empregadora remeteu, por carta registada com aviso de receção, à trabalhadora requerente a intenção de recusa, rececionada pela mesma a 13.02.2019, e cujos excertos relevantes a seguir se transcrevem:

“Exma. Sra. ...,

Confirmamos a receção da sua carta, recebida na Direção de Recursos Humanos no dia 23 de janeiro de 2019, através do qual vem requerer o horário flexível de trabalho na seguinte modalidade (...)

Após análise do horário de trabalho por si proposto, a entidade patronal vem por este meio informar que recusa o seu pedido por tal comprometer o funcionamento da empresa.

De qualquer modo, a empresa propõe, em alternativa, que a ... pratique a modalidade de horário de trabalho flexível, a seguir indicada:

- entre as 9h00 e as 16h00 (durante horário de amamentação);
- entre as 9h00 e as 18h00 (após horário de amamentação).
- sábados em regime de prevenção, mediante necessidade da atividade, refletida pela escala mensais.

Apresentamos de seguida os fundamentos da empresa para recusar o seu pedido de horário de trabalho flexível:

A ... esta integrada no departamento de 1 a linha, as quais têm funções específicas e bem definidas, traduzindo-se concretamente no desempenho das seguintes tarefas:

- Assegurar o protocolo diário de confirmação das agendas clínicas,
- Assegurar o tratamento de pedidos e a comunicação entre equipas sobre alterações refletidas nas agendas (marcações/remarcações e anulações de consultas),
- Alimentação e manutenção do ficheiro " lista de espera de pacientes", de acordo com o protocolo instituído a fim de garantir uma taxa de ocupação de agendas satisfatória,
- Agendamento de planos de consultas, garantindo uma triagem adequada sobre o pedido de agendamento e reflexão da informação de forma detalhada, no sistema informática,
- Receção de todas as chamadas externas dirigidas a MC e tratamento das mesmas, de forma direta ou através da transmissão de mensagens a equipa de acordo com o protocolo instituído,
- Resposta a pedidos de contacto ou de informação rececionados pelos diferentes canais digitais, no menor espaço de tempo possível,
- Assegurar a marcação e controlo periódico dos pacientes e contribuir para o agendamento de consultas de seguimento de acordo com o protocolo em vigor,
- Atendimento telefónico garantido a máxima eficiência do serviço, medido pela central telefónica com vista ao menor número de chamadas perdidas.

Esta equipa de trabalho na qual está integrada, é constituída por mais 8 colaboradoras (para além da ...), sendo que duas colaboradoras (...) têm horário contratualmente fixo, das 9h.00 as 18h.00, não sendo assim legalmente possível altera-lo. (...)

1. A escala de horário de trabalho atual, a qual reflete uma distribuição equitativa de horários entre as 6 colaboradoras que têm horários rotativos, permitindo que em média, de 2 em 2 semanas as 6 colaboradoras trabalhem num dos horários da manhã mais pretendidos (8h-17h00 e 8h30-17h30).

Esta escala de horário permite uma organização equilibrada da vida e rotina familiar das colaboradoras que praticam este horário de trabalho, pois os horários da manhã (8h00-17h00 e 8h30-17h30), que são os mais pretendidos e mais favoráveis, são distribuídos de forma equitativa pelas 6 colaboradoras.

Acresce que, para além da ... e das duas colaboradoras que já têm horário fixo definido em contrato, há mais 3 colaboradoras (...), que têm filhos com idade inferior a 12 anos, logo, também gostariam de fazer apenas o horário da manhã (8h.00-17h ou 8h.30-17h.30), que lhe permitiria sair a tempo de ir buscar os filhos à escola.

2. O pedido de horário flexível nos moldes em que a ... propõe (8h.30-17h.30), iria ter como consequência, alterações na escala mensal de horário de trabalho da equipa da 1 a linha, levando a que apenas de 6 em 6 semanas é que os restantes 5 colegas da equipa que tem rotatividade de horário pudessem trabalhar no horário mais pretendido e mais favorável, por permitir a saída do trabalho mais cedo, que é o horário das 8h.00 às 17h.00. (...)

Esta escala de horário prejudica os restantes 5 colegas desta equipa, e causa transtorno e desequilíbrio nas rotinas destas 5 famílias, que assim teriam que alterar toda a rotina familiar, pois implicaria que os cônjuges também tivessem que pedir para alterar os seus horários de trabalho junto das suas entidades patronais, de modo a poderem estar disponíveis um maior número de dias por mês para ir buscar os filhos às escolas.

3. Ao invés, se a ... trabalhar de acordo com a escala de horário de trabalho que a empresa lhe propõe, entre as 9h.00 e as 18h.00, apesar de mesmo assim as restantes 5 trabalhadoras da 1.ª linha terem que ajustar as suas rotinas, já vão poder, em 6 semanas de trabalho, trabalhar 2 semanas nos dois horários da manhã mais favoráveis (8h.00-17h e 8h.30-17h.30). (...)

Assim, pelos motivos indicados em 2., a entidade patronal não pode aceitar o pedido de horário flexível na modalidade proposta pela ...

De qualquer modo, a empresa propõe, em alternativa, e conforme já referido, que a ... pratique a modalidade de horário de trabalho flexível, a seguir indicada:

- entre as 9h.00 e as 16h.00 (durante horário de amamentação);
- entre as 9h00 e as 18h00 (após horário de amamentação).
- sábados em regime de prevenção, mediante necessidade da atividade, refletida pela escala mensal.

Esperamos que com nossas explicações tenha compreendido os motivos pelos quais a empresa pretende recusar o seu pedido de horário flexível, nos moldes que apresenta, e solicitamos que analise e aceite a proposta de horário flexível nos termos que lhe apresentamos.

A Direção de Recursos Humanos”

1.5. Na apreciação à intenção de recusa da trabalhadora, datada de 15.02.2019, rececionada pela entidade empregadora na mesma data, vem alegado o seguinte:

“Exmos. Recursos Humanos,

Confirmando a receção da vossa carta, com todos os argumentos que fazem com que não possam aceitar o meu horário flexível de trabalho, contudo, em resposta a vossa argumentação venho por este meio, novamente abordar alguns pontos importantes referentes a vossa resposta que não posso concordar.

- Mencionam que estou integrada no departamento de 1 a linha, constituído por apenas 9 colaboradoras, mas na realidade faço parte da equipa do *Customer Care*, ao qual sempre que há necessidade sou destacada para assumir vários tipos de trabalho em departamentos ou pisos diferentes, equipa essa que é constituída por vários elementos e horários.

- Em relação a proposta de horário feita por vós não poderei aceitar, agradecendo desde já a vossa preocupação em arranjar uma solução, mas assumindo o horário proposto nunca conseguiria buscar os meus filhos à escola quando a mesma encerra às 19h. Neste momento só poderei fazê-lo quando estou nos turnos M (08h-17h) ou 11 (8h30/17h30) e nos restantes dias recorrendo a familiares pois o meu cônjuge tem horário de saída fixo às 20h. O meu pedido deve-se à necessidade de acompanhamento escolar dos meus filhos, pois como é do conhecimento da empresa ambos nasceram prematuros de 7 meses e necessitam de um acompanhamento mais atento devido a sua prematuridade que se pode vir refletir no seu desenvolvimento e aprendizagem.

- É mencionado que três colegas no departamento onde estou integrada neste momento têm filhos menores de 12 anos, pois ao aceitarem o meu pedido poderia "causar transtorno e desequilíbrio" na equipa, mas das colegas mencionadas uma deixara definitivamente os quadros da empresa brevemente e as restantes do meu conhecimento nunca demonstraram interesse em requerer ao horário flexível de trabalho, assim sendo, senti-me no direito de requerer junto de vocês o horário flexível de trabalho ao abrigo do artigo n.º 56.º do Código de Trabalho, nunca com intuito de prejudicar a minha equipa de trabalho e o bom funcionamento da empresa.

Espero que as minhas explicações possam ser refletidas e servirem para uma nova proposta que vá ao encontro das necessidades da empresa em primeiro lugar, mas também ao encontro do bem-estar, da estabilidade profissional e da necessidade familiar do colaborador.

Agradecendo atempadamente a atenção que possam dispensar-me, apresento os melhores cumprimentos,"

1.6. Em sede de instrução solicitou-se à entidade patronal, ao abrigo do disposto no artigo 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio dos mapas de turnos de todos os trabalhadores e trabalhadoras que exercem funções no departamento da trabalhadora relativos aos três últimos meses, bem como os comprovativos das datas de receção e/ou envio do pedido, da intenção de recusa e da resposta à intenção de recusa, tendo os elementos sido remetidos.

1.7. Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua lei orgânica, sob a epígrafe "Atribuições próprias e de assessoria", (...) 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. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar*

todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. 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.

2.3. 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".

2.4. 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.

2.5. A Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.

2.6. 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.”

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 Sociais¹, 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. No ordenamento jurídico nacional, a Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.10. 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.

2.11. 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*

1 Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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 refere que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.”

2.13. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.15. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe 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”. E o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

2.16. A este propósito, ensina o Prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [cf. pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

2.17. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º

2.18. 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, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”. Prevê o artigo 56.º deste diploma que o/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.19. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, 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 - cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.20. 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 sua 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.

2.21. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que a entidade empregadora 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 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.

2.22. Quando a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do seu pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.23. 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.

2.24. Note-se que de acordo com o n.º 3 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho “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”.

2.25. 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.

2.26. A intenção do legislador que subjaz à essência desta norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar á entidade empregadora 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 á entidade patronal elaborar esse mesmo horário flexível, observando para tal as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º. Assim, incumbe á entidade empregadora 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.

2.27. É doutrina 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

apontada 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.28. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido de entender 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 determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando 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.

2.29. Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais, e é com tal desiderato que o mesmo deve ser interpretado e concretamente aplicado.

2.30. Refira-se ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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

² 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.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt.

Código do Trabalho], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [cf. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

2.31. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/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. Àquelas hipóteses corresponde um dever da entidade patronal, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.32. A CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade patronal, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até lhe é mais favorável, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.33. No caso em análise, a trabalhadora requer a concessão de um horário de trabalho flexível das 08h:30 às 15h:30 (durante o período de amamentação) e das 8h30 e às 17h30 (após o período da amamentação), a praticar de segunda a sexta-feira, com descanso aos sábados e domingos, que respeita o período normal de trabalho diário a que se encontra adstrita, não tendo sido requerida redução do

intervalo de descanso (almoço), alegando que possui dois filho/as menores, um com 6 anos de idade e outra com 7 meses.

2.34. Da leitura e análise dos mapas de turnos remetidos pela entidade empregadora à CITE relativos ao “Departamento de 1.ª linha”, setor onde exerce funções a trabalhadora requerente, relativos aos três últimos meses (dez., jan., fev.), constata-se a existência do turno correspondente ao horário solicitado, das 8h30 às 17h.30 (“após horário de amamentação”).

2.35. No que concerne aos fundamentos da intenção de recusa, é de considerar que os requisitos “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” e “impossibilidade de substituição o trabalhador se este for indispensável”, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora 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, tal como foi requerido, e que a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço em causa, ou que existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a com responsabilidades familiares se este/a for indispensável.

2.36. A entidade empregadora, apesar de alegar genericamente, não demonstra de forma inequívoca a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, designadamente, que o horário pretendido põe em causa o trabalho realizado, quais os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, não demonstrando que não existem outro/as trabalhador/as para assegurar convenientemente aquele serviço, face aos meios humanos existentes e disponíveis.

2.37. Relativamente à alegação de que “há mais 3 colaboradoras (...)”, que têm filhos com idade inferior a 12 anos, logo, também gostariam de fazer apenas o horário da manhã” (...), e que “*esta escala de horário prejudica 5 colegas desta equipa e causa transtorno e desequilíbrio nas rotinas destas 5 famílias, que assim teriam que alterar toda a rotina familiar...*”, esclarece-se o seguinte:

2.38. O facto de existirem outros/as trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias para solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, não configura, por si só, motivo justificativo para a intenção de recusa do horário flexível solicitado.

2.39. A aceitar tal argumento da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

2.40. De referir 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 concreta previsão legal e constitucional.

2.41. Relativamente ao horário de trabalho que a trabalhadora pretende usufruir no período de amamentação (entre as 8h30 e as 15h30), decorre do n.º 3 do artigo 47.º do Código do trabalho que “a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador”.

2.42. É entendimento desta Comissão que 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, de forma a que possa conciliar o trabalho com a vida familiar.

2.43. Saliente-se 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 das entidades empregadoras. 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 às entidades patronais organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei e na Constituição da República Portuguesa sobre a proteção 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 entre as 8h30 - 17h30, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., devendo no período de amamentação o horário de trabalho da trabalhadora respeitar o disposto no n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho.

3.2 A entidade 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, 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 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 20.03.2019, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.