

PARECER N.º 641/CITE/2019

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 4477-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 29.10.2019 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 de Enfermeira naquela Unidade Hospitalar.

1.2. Em 04.10.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

*“(...) **Assunto:** - Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do art.º 56º e seguintes do Código do Trabalho, e demais disposições legais aplicáveis ao caso concreto.*

Exmos. Senhores

Junto do Conselho Administrativo, Conselho Executivo e Sr.ª Diretora de Enfermagem:

Gabriela (...), casada, portadora do CC n.º (...), válido até (...), NIF. (...), trabalhadora desta empresa desde (...), com a categoria profissional de Enfermeira, com o número mecanográfico (...), a exercer funções no serviço de ...,

vem muito respeitosamente, expor e requerer o seguinte:

1. *A aqui requerente tem a seu cargo três filhos menores que fazem parte do seu agregado familiar: - um com oito anos de idade, outro de 2 anos; e outro com 6 meses, frequentando o mais velho a Escola Primária.*
2. *Os menores vivem com a Requerente em comunhão de mesa e habitação - cfr. doc. 1, atestado da junta de Freguesia, que aqui se anexa e dá por reproduzido.*
3. *A Requerente presta o seu trabalho neste ... num dos seguintes turnos rotativos e em horários noturnos, cumprindo 35 horas semanais, que aqui se concretizam:*
 - a) *- das 8:00h às 14:30h (horário da manhã, que compreende um período de 6:30h de trabalho);*
 - b) *- das 14:00h às 20:30h (horário da tarde, que compreende um período de 6:30h de trabalho);*
 - c) *- das 8:00h às 20:30h (horário manhã/tarde, que compreende um período de 12:30h de trabalho);*
 - d) *- turno da noite, das 20h às 8:30h do dia seguinte.*
4. *De momento, a requerente beneficia de isenção de duas horas diárias de trabalho para amamentação da filha mais nova, de 6 meses, ou seja, trabalha 25 horas por semana.*
5. *Com os horários de trabalho atuais, a requerente vê-se privada do convívio, assistência e acompanhamento dos filhos.*
6. *Faz igualmente parte do agregado familiar o marido da Requerente e pai dos menores, que exerce a função de ... — cfr. doc. 2, que aqui se reproduz.*
7. *O pai dos menores e marido da Requerente exerce a sua atividade profissional em regime de isenção de horário, sendo o mesmo prestado habitualmente entre as 5:00 h e as 18:00 h, de segunda-feira a domingo, com direito a dia e meio de folga semanal, rotativa, coincidindo uma vez por mês ao domingo — cfr. doc. 3, declaração da entidade patronal, que aqui se anexa.*

8. *O pai dos menores não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade de horário de trabalho.*
9. *Daqui se conclui que ambos os progenitores têm horários de trabalho incompatíveis com as rotinas pessoais e escolares dos menores.*
10. *A Requerente pode contar com o apoio do seu pai apenas 2 dias por semana.*
11. *Ora, todas aquelas limitações decorrentes dos horários da Requerente afetam as suas responsabilidades familiares e privam os menores do apoio e convivência materna.*
12. *Nesta conformidade, prescreve o art.º 56º, n.º 1, do Cº do trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) ... “o trabalhador com filho menor de 12 anos ... tem o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores por forma a potenciar o necessário apoio e convivência com os menores”.*
13. *Também o no 3 do art.º 127 prescreve que é um dever da entidade empregadora ... “proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal” bem como “elaborar horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” - cf. al. b), do nº 2, do art.º 212º, ambos os artºs do Cº do Trabalho.*
14. *Tal direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, encontra ainda consagração constitucional na al. b) do nº 1 do art.º 59º da C.R.P., competindo à entidade empregadora organizar os horários de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.*
15. *Refira-se ainda que a flexibilidade de horário de trabalho caracteriza-se pela possibilidade de a trabalhadora, aqui requerente, ter horas de entrada e saída maleáveis para que, desta forma, lhe seja possível articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais.*

16. Assim, decorrente das circunstâncias supra enumeradas, requer-se a flexibilidade de horário, enquanto perdurarem tais circunstâncias e factos que a determinam.

17. Mais faz consignar a Requerente que pretende que o presente pedido de horário flexível tenha efeitos a partir do dia 4 de novembro de 2019 (data do início de funções após término da licença parental).

18. Assim, atento o circunstancialismo concreto referido no art.º 1º a 10º, supra, propõe a fixação de horário de trabalho fixo, de segunda a sexta-feira, sem prestação de trabalho noturno e sem prestação de trabalho aos fins de semana, indicando o planeamento semanal da sua prestação de trabalho, da seguinte forma: - às segundas e às quartas-feiras, das 8:00 às 20:30 h ((horário manhã/tarde, que compreende um período de 12:30 h de trabalho), perfazendo, assim, 25 horas semanais (enquanto beneficia da redução para amamentação).

19. Coloca-se a Requerente à disposição para o agendamento dum reunião com vista a acordar com a entidade patronal os períodos de trabalho eventualmente a prestar num dos outros dias da semana (terça-feira ou quinta-feira), ou a acordar uma possível transferência para outro serviço que suporte o horário indicado no art.º 18º supra, e que se afigure conveniente a ambas as partes.

Termos em que, por se encontrarem preenchidos os requisitos legais, designadamente, porque tem três filhos menores a seu cargo com idade de 8 anos, de 2 anos e de 6 meses, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação e porque o seu marido e pai dos menores tem uma atividade profissional de que não beneficia desse regime e porque beneficia do apoio de seu pai em 2 dias por semana, a Requerente, de acordo com o disposto no art.º 56º e seguintes do Código do Trabalho,

Requer a V.ªs Exas que, a partir de 4 de novembro/2019, possa vir a beneficiar de horário flexível acima enunciado em 18º, supra, de forma a conciliar a sua jornada de trabalho diária com a sua vida familiar.

*Junta: - Atestado da junta de freguesia e da entidade empregadora do pai dos menores
Pede deferimento (...).*

1.3. Em 07.10.2019, o Departamento de gestão de recursos humanos emitiu a seguinte informação:

"(...) A Requerente exerce funções nesta Instituição, no serviço de (...), com a categoria de Enfermeiro, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, desde (...), com carga horária de 35 horas.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art.º 57.º.

*De acordo com este mesmo Código "Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher; dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. 3 — 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 órgão ou serviço; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas." Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de **20 dias**, à trabalhadora, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá à trabalhadora, se esta assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias, remeter então o processo à CITE, a quem competirá, agora, dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.*

Remeta-se à consideração da ... Coordenadora (...) para, com caráter de urgência, se pronunciar relativamente ao que aqui é solicitado."

1.4. Em 08.10.2019, o mesmo Departamento de Gestão de Recursos Humanos, acrescentou o seguinte:

“A/C Sr. Enf.^a Diretora, ressalvando-se que a proposta apresentada não é passível de deferimento, em virtude de não contemplar toada a carga horária semanal (35h/21h).

1.5. Em 14.10.2019, a Enfermeira Supervisora pronunciou-se nos seguintes termos:

“A sr.^a Enf. (...) deverá realizar a carga horária de 35h ao longo da semana conforme o seu contrato. A Sr.^a Enf.^a regressará com direito a licença de amamentação que, no âmbito da proteção à parentalidade previsto na lei, refere que a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, que deverá ser gozada uma hora no início e uma hora no final do turno.

Ao solicitar a realização de turnos de MT – 12,5H, duas vezes na semana, a Sr.^a Enf.^a apenas irá realizar 21 horas de trabalho e não 25h como menciona.

Conforme informação do serviço – DGRH, a carga horária não é respeitada, pelo que se propõe que este pedido seja indeferido.

Estaremos ao dispor para o agendamento de uma reunião conforme é proposto”.

1.6. Na sequência das informações supramencionadas, a Sr.^a Enfermeira Diretora (...), proferiu o seguinte despacho:

“Indeferido tendo em conta a informação supra”.

1.7. Em 21.10.2019, a trabalhadora foi notificada por correio eletrónico, da intenção de recusa, referindo o seguinte:

“Boa tarde Sra. Enf.^a (...),

Abaixo se remete para conhecimento, o despacho que recaiu sobre o seu pedido de Flexibilidade de Horário:

“A sr.^a Enf. (...) deverá realizar a carga horária de 35h ao longo da semana conforme o seu contrato. A Sr.^a Enf.^a regressará com direito a licença de amamentação que, no âmbito da proteção à parentalidade previsto na lei, refere que a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, que deverá ser gozada uma hora no início e uma hora no final do turno.

Ao solicitar a realização de turnos de MT – 12,5H, duas vezes na semana, a Sr.^a Enf.^a apenas irá realizar 21 horas de trabalho e não 25h como menciona.

Conforme informação do serviço – DGRH, a carga horária não é respeitada, pelo que se propõe que este pedido seja indeferido.

Estaremos ao dispor para o agendamento de uma reunião conforme é proposto”.

Mais se informa que é intenção desta Instituição não autorizar o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Supervisora (...) de 17 de outubro de 2019 (...)”

1.8. Em 23.10.2019, a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“(…) **Assunto:** - Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do art.ºs 56.º e seguintes do Código do Trabalho, e demais disposições legais aplicáveis ao caso concreto.*

*Exmos. Senhores
Junto do Conselho Administrativo,
Conselho Executivo e Sr.^a Diretora de
Enfermagem:*

*... (...), casada, portadora do CC n.º (...), válido até (...), NIF. (...),
trabalhadora desta empresa desde (...), com a categoria profissional de
Enfermeira, com o número mecanográfico (...), a exercer funções no
serviço de ...,*

vem muito respeitosamente, expor o seguinte:

1. *Visto o teor da proposta de indeferimento ao meu pedido de 3.10.2019, verifico que terá havido um lapso quanto ao entendimento do meu pedido que merece o seguinte esclarecimento:*

2. *Na verdade, naquele meu pedido de 3.10.2019 eu não solicito a redução da minha carga horária de 25 horas por semana, pelo contrário, proponho que o meu período de trabalho seja de 25 horas por semana repartido por 2 dias – segundas e quartas-feiras (manhãs e tardes).*

3. *Explicando melhor: - para esse efeito, na prática, eu abduco da redução das 2 horas em cada um desses 2 dias, atribuídas a título de amamentação à filha [... (perfazendo, assim, o meu horário efetivo de trabalho 12.5 horas em cada um dos 2 dias semanais).*

4. *A razão desta minha pretensão tem tão só a ver com o facto de assim eu poder ter disponibilidade para os meus três filhos menores, já que, só posso contar com o apoio da minha retaguarda familiar (o meu pai) em 2 dias por semana.*

5. *Quanto às demais razões e provas dou como reproduzido o teor da minha carta de 3.10.2019, bem como os documentos nela enviados.*

Nestes termos, com o presente esclarecimento, Solicito a V.^a Ex.^a que a minha carga horária de 25 horas por semana seja repartida em 2 dias por semana – Segundas e quartas-feiras (período de manhã e de tarde), aguardando, logo que lhe seja possível, uma reunião para melhor esclarecimento, justificação e acerto desta minha pretensão quanto ao meu horário de trabalho semanal (...).

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

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

exercer a sua atividade profissional, por 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 designios 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 efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que pretende a fixação do seu horário de trabalho de segunda a sexta-feira, sem prestação de trabalho aos fins-de-semana, indicando que pretende que o seu período normal de trabalho semanal seja organizado às segundas e quartas-feiras das 8h às 20h30, cumprindo assim, 25 horas de trabalho semanal que considera encontrar-se adstrita em virtude de se encontrar a gozar do direito a dispensa para amamentação.
Alega para o efeito, que é mãe de três crianças menores de 12 anos.

2.28. Analisado o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, verifica-se que o mesmo não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.29. De facto, a prestação de trabalho em regime de horário flexível implica que o/a trabalhador/a continue a cumprir a prestação de trabalho diária, devendo cumprir com o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.30. A verdade é que a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em apenas dois dias da semana, não cumprindo com a prestação de trabalho diário a que se encontra obrigada.

2.31. Por outra via, a trabalhadora propõe jornadas de trabalho de 12h30m ultrapassando desta forma, o limite de 10 horas diárias previsto n.º 4 do artigo 56.º do CT.

2.32. Acresce que a trabalhadora requerente reduz o período normal de trabalho semanal de 35h para 25h, referindo que se encontra a amamentar e que essa redução corresponde ao direito à dispensa para amamentação que tem direito.

2.33. Com efeito, importa esclarecer que a prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com o direito à dispensa para amamentação. A verdade é que o direito à dispensa para amamentação é atribuído de forma diária e na proporção das horas trabalhadas em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Neste sentido, no pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, as trabalhadoras que se encontrem a amamentar devem indicar uma amplitude horária que lhes permita cumprir com o período normal de trabalho diário e semanal, sem prejuízo do direito à dispensa para amamentação que venham ou estejam a usufruir.

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

2.34. Salieta-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 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 previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.