

PARECER N.º 569/CITE/2021

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 2807-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 25.10.2021 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 Auxiliar de Ação médica, nível 1.

1.2. Por carta recebida em 28.09.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., com a categoria profissional de Auxiliar de ... a exercer funções no ..., que V Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo n.º 56 do código do trabalho e demais normas legais e regularmente aplicáveis, venho solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas filhas menores de 12 anos sendo mãe solteira e a minha zona de residência ser em ... o que quer dizer que tenho de apanhar vários transportes para me deslocar para o meu local de trabalho que demora mais ou menos 1:45 - 2h, o horário pretendido que me é possível fazer visto que a ama da minha filha mais pequena só trabalha durante a semana das 7:30 às 18:30 e a minha filha de 11 anos frequentar um ATL que também só funciona das 7:30 às 18:30 não tendo mais ninguém que fique com elas será de segunda a sexta feira das 10h às 16h gozando o período de 2h de aleitamento que tenho direito (...).”

1.3. Por carta entregue em mão própria no dia 18.10.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

“(...)

Exma. Senhora ...,

Na sequência do seu requerimento, que deu entrada nos nossos serviços a 28/09/2021, no qual V. Ex.^a pugna pela aplicação do regime de horário flexível, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vimos pela presente, ao abrigo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a nossa decisão, que passa pela intenção de proceder à recusa do seu pedido, pelos seguintes fundamentos:

- 1. A Entidade Empregadora dedica-se à disponibilização a pacientes e familiares, de adequados e oportunos cuidados de saúde, sustentados em bases científicas e diretrizes internacionais, através da intervenção em equipa multi/interdisciplinar centrada nas necessidades globais do paciente/família, tendo como orientação o Plano Individual de Intervenção.*
- 2. A Trabalhadora Arguida exerce as funções inerentes à categoria profissional de Auxiliar de ..., sob as ordens, direção e autoridade desta última.*
- 3. Tal estabelecimento tem um horário de funcionamento contínuo, de 24 horas, 7 dias por semana.*
- 4. Ora, uma vez que estamos diante de um estabelecimento que funciona durante 24 horas durante 7 dias por semana, tal obriga a uma gestão minuciosa dos horários de trabalho de todos os trabalhadores.*
- 5. V. Exa pede para laborar de segunda a sexta-feira das 10:00 horas às 16:00 horas, ou seja, deixar de trabalhar nos fins de semana e determinar por completo o horário que lhe é atribuído.*
- 6. Ora, tendo em conta a realidade e organização interna do Hospital, o horário peticionado é insustentável e impossível de implementar.*
- 7. O Hospital trabalha em regime contínuo e tem nos seus quadros várias trabalhadoras com crianças pequenas, sendo que a grande maioria das Auxiliares de ... têm filhos com menos de 12 anos.*
- 8. V. Exa. já tem regime de adaptabilidade no seu horário e é intenção clara do Hospital respeitar o período relativo à aleitação a que V. Exa tem legalmente direito, sendo nossa intenção que seja alocada ao horário de dia e tarde.*
- 9. Como V. Exa., se encontra em período de aleitação, e tendo em conta que o horário da manhã está fixado das 8:00 horas às 16:00 horas, V. Exa., entrará às 9:00 horas e sairá às 15:00 horas quando estiver alocada às manhãs.*
- 10. Quando estiver alocada aos turnos da tarde e tendo em conta que o horário fixado é das 16:00 horas às 24:00 horas, V. Exa entrará às 17:00 horas e sairá às 23:00 horas.*

11. *A Entidade Empregadora tentará que V. Exa fique alocada ao turno da tarde o menor número de vezes possível.*

12. *É possível laborar sempre entre as 9:00 horas e as 15:00 horas, mas neste caso, por questão de gestão interna, seria necessário que V. Exa., laborasse nos fins de semana.*

13. *A prestação de cuidados no Hospital é algo que tem de ser feito 24 sobre 24 horas e um elemento a menos nas equipas irá sobrecarregar as mesmas, tornando inviável a possibilidade de prestar os cuidados com o nível de zelo e diligência necessária.*

14. *Optamos pela prestação de trabalho das equipas no regime de turnos, sendo realizados três turnos, por entendermos ser esta a modalidade de tempo de trabalho que melhor se coaduna com a realidade do Hospital.*

15. *O que nos permite que o Hospital possa laborar sete (7) dias seguidos (24h) por semana, sem que isso cause uma oneração excessiva quer para o próprio Hospital, quer para os trabalhadores — o que poderia gerar, antes de mais, uma discriminação injustificada, tendo em conta a quantidade de trabalhadoras com filhos menores de 12 anos.*

16. *Consideramos, por isso, que este é o sistema mais justo e igualitário para todas as pessoas envolvidas.*

17. *Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que, entendemos que o requerido não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.*

Vejamos,

18. *Determina o n.º 1 do artigo 56.º do CT que qualquer trabalhador “(...) com filho menor de 12 anos ... que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”, estipulando o n.º 2 do artigo 56.º do CT que o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário de trabalho.”*

19. *Destarte, o horário de trabalho é definido pelo empregador, pelo que a V. Ex.^a apenas caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e horas de termo do período normal de trabalho diário.*

20. Desde o início do seu contrato, V. Ex.^a sempre desempenhou as suas funções por turnos.

21. O que V. Ex.^a vem requerer é a alteração do horário de trabalho, deixando de laborar no regime de turnos, solicitando a fixação do seu horário de trabalho num regime de laboração de segunda-feira a sexta-feira, entre as 7:30 horas e as 18:30 horas, deixando, ainda, de prestar trabalho aos fins de semana.

22. Contudo, o regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar os dias de descanso semanal, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com a fixação dos dias de descanso semanal, direito que é da entidade empregadora como expressão do seu poder de direção.

23. Pois bem, não sendo possível que o Hospital possa gerir os trabalhadores, na parte das unidades a que se encontra alocada de acordo com a sua categoria, de outra forma que não pela alternatividade do regime dos turnos, consideramos que não é possível, em termos práticos conceder o horário que pretende e que a concessão do seu pedido iria, efetivamente e sem margem de dúvida, causar um prejuízo considerável ao Hospital.

24. Portanto, ainda que o Hospital se pautar por uma preocupação e zelo com todos os seus trabalhadores, tentando inclusivamente promover o bem-estar e felicidade no trabalho, a verdade é que a aprovação deste pedido geraria uma grande instabilidade no Hospital em geral e nos recursos humanos em especial, como se demonstrará.

25. Efetivamente, V. Ex.^a foi contratada a 13 de Abril de 2020, tendo sido condição essencial para a sua contratação, a possibilidade do Hospital poder fixar e alterar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades, podendo o horário ser fixado em regime de turnos fixos ou rotativos e incluir a prestação de trabalho ao sábado e em período noturno.

26. Como é do seu conhecimento, desde a sua contratação, os turnos são organizados de forma a permitir o funcionamento no período de 24h/24h de segunda-feira a segunda-feira.

27. Ora, para que tal funcionamento seja possível o Hospital estabeleceu o regime de três turnos. O primeiro turno inicia às 08h00 e termina às 16h00, o segundo turno inicia às 16h00 e termina às 24h00 e o terceiro turno inicia às 24h00 e termina às 08h00. O horário que V. Ex.^a pretende não se coaduna com o horário dos turnos pré-estabelecido. No mesmo sentido, veja-se o parecer N.º 19/CITE/2º18, processo n.º 3920/FH/2018 “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..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender,

elaborar novo pedido de horário flexível, enquadrável nos horários/turnos existentes na secção em que desempenha as suas funções.”...

28. V Ex.^a, exercendo funções adstritas à categoria de auxiliar de ..., concedendo o ... o seu pedido, alguns turnos ficariam com um período a descoberto de, pelo menos, hora e meia (das 06h00 às 07h30) e o turno 2 com o período a descoberto de, pelo menos, cinco horas e meia (das 18h30 às 24h00). Em conformidade, note-se o parecer N.º 26/CITE/2019, processo n.º 3962/FH/2018 “encontrando-se por isso um período a descoberto, das 15h às 16h, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora. Na sequência do exposto, a CITE delibera: Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ... “ e o Parecer N.º 30/CITE/2019 “encontrando-se por isso um período a descoberto, das 7 às 8 horas, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT, sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora. Em face do exposto, a CITE delibera: Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ... relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ...”, processo n.º 3968/FH/2018.

29. Pelo que, atento o supra exposto, a atribuição do horário requerido por V. Exa. implicaria a necessidade de o ... proceder à contratação de um trabalhador para ocupar o seu lugar, aos períodos a descoberto, de forma a manter o nível de serviço prestado, o que não é nesta Fase inoportável face à gestão económica da empresa.

30. Já que tal situação iria implicar uma nova contratação a termo, com impacto direto no aumento de despesas com retribuições e subsídios de alimentação, mas também com a necessidade de aumento de custos ao nível das contribuições para a Segurança Social, agravação de seguro de acidentes de trabalho e do preço para o Hospital de segurança e higiene no trabalho, bem como os fundos de compensação de trabalho.

31. Pois bem, tal custo seria excessivo na medida em que não poderia ser aportado a um qualquer ganho inerente, bem pelo contrário, uma vez que estaríamos a contratar uma pessoa apenas para fazer face a um período limitado de horário, no qual V. Exa. não pretenderia exercer funções.

32. De resto, iríamos ficar com um recurso humano excedente, dado que, em certos períodos de tempo, o mesmo estaria com as suas funções esvaziadas.

33. Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento do Hospital, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível por o mesmo comprometer seriamente o funcionamento do serviço.

34. Pelo que é nossa intenção proceder à respetiva RECUSA.

35. Mantendo-se o seu regime de trabalho na modalidade de trabalho por turnos, desempenhando as suas funções no período manhã e de tarde.

36. Não obstante, o Hospital não se opõe à troca de turnos com outro trabalhador, ou a proceder a alguns ajustes no horário, nos termos supra descritos e desde que compatível com a suas funções”.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores

Eu ... a desempenhar funções na categoria profissional de Auxiliar de ... no (...) acuso a receção da carta de V. Exas. (entregue em mão a 18 de Outubro de 2021) de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

Venho pelo presente reafirmar novamente o pedido que foi feito por correio registado a dia 27/09/2021 e que deu entrada nos vossos serviços a dia 28/09/2021.

- Solicitei a flexibilidade de horário por ser mãe de 3 menores de 14, 11 e 6 meses que ambas necessitam do meu acompanhamento das menores mas principalmente a mais pequena por ser uma bebé.

- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais das minhas filhas menores.

- O pedido foi feito também pelo facto de o pai ser trabalhador por conta própria e não ter horários nem disponibilidade muitas vezes estando ausente e não poder ficar com as menores.

- Peço a flexibilidade de horário no período das 10h às 16, gozando as 2 horas de amamentação que tenho direito até a menor fazer 1 ano de idade e fazer o horário de segunda a sexta feira derivado a não ter ninguém para ficar com as menores ao fim de semana como já foi referido anteriormente com envio de declaração da instituição do centro paroquial da ... em como a ama só trabalha de segunda a sexta feira no horário entre as 7:30 às 18:30 e o ATL Centro de Estudos (...) só funciona das 7:00 às 19:30.

-Peço a flexibilidade de horário não por capricho nem com intenção de prejudicar outros trabalhadores mas sim por necessidade extrema de prestar assistência às minhas filhas e sendo de todo o meu interesse continuar a exercer as minhas funções como Auxiliar de ... no (...).

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/a 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 subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

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

trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja atribuído, de segunda a sexta-feira, um horário com entrada às 10h e saída às 16h, gozando do período de 2 horas de aleitamento que tem direito, de forma a prestar assistência às suas duas filhas de 11 anos e 6 meses de idade, respetivamente.

2.28. Analisando o pedido de horário flexível apresentado, verifica-se que a trabalhadora indica uma amplitude de apenas 6 horas de trabalho diário, em 5 dias por semana, porquanto se encontra a usufruir de dispensa para amamentação ou aleitação.

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

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

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

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

2.33. Acresce ainda que a trabalhadora não declara viver em comunhão de mesa e habitação com as crianças, conforme determina a subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

2.36. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.37. 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 protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, nomeadamente cumprindo com o período normal de trabalho semanal e declarando que vive com as suas filhas em comunhão de mesa e habitação.

3.3. Sem prejuízo do exposto, o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.