

PARECER N.º 556/CITE/2022

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 nº CITE-FH/2694/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 01.08.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., juridicamente representada pela advogada ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de Rececionista nesta organização.

1.2. A 28.06.2022, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

«..., a exercer funções no serviço de Receção [...], vem solicitar a V. Exa. [...] horário de trabalho flexível.

Este pedido serve para prestar assistência à minha filha ..., que irá frequentar o infantário em setembro.

O horário pretendido seria:

Das 9 às 13horas (manhã);

Das 14 às 18horas (tarde), de segunda a sexta-feira.

Constituído por uma componente fixa de quatro horas e período para intervalo de descanso diário das 13 às 14horas.

Em anexo os documentos solicitados para o efeito».

A requerente apensa ao solicitado acordo sobre o exercício de direitos parentais do qual consta, de forma expressa, que a menor residirá habitualmente com a mãe.

1.3. Pela mesma via, em 15.07.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

«Fundamentação, da Intenção de Recusa de Prestação de Trabalho em Regime de

Horário Flexível

[...]

Fundamentação da Recusa

A — Pedido da Trabalhadora não obedece aos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT)

1. O artigo 56.º do CT prevê o direito de trabalhador com filho menor de 12 anos prestar o seu trabalho em regime de horário flexível.

2. Para exercer esse direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste que a menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

3. Ora, no caso em apreço, o pedido é omissivo quanto ao prazo em que deve perdurar a aplicação do horário pretendido. Faz pressupor que pretende que lhe seja aplicável o limite máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança.

4. É ainda omissivo quanto à declaração de que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Junta apenas um documento, melhor identificado por acordo sobre o exercício das responsabilidades parentais, cuja decisão se desconhece ter sido homologada e transitada em julgado.

5. Acresce que a trabalhadora, atualmente, beneficia da dispensa de amamentação para além do primeiro ano de vida da menor, e não esclarece se - a partir de setembro de 2022, data em que solicita a aplicação do regime de trabalho flexível - pretende cumular os dois regimes.

6. A indefinição desta temática constitui um obstáculo à fixação de horários.

7. Não obedecendo o requerimento da trabalhadora aos requisitos previstos no normativo, não merece tutela, determinando a recusa do pedido.

Sem prescindir,

B - Recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e impossibilidade de substituir trabalhadora por esta ser indispensável

8. A Entidade Empregadora é uma sociedade por quotas, que se dedica com fins lucrativos à atividade de saúde humana com diversas especialidades, nomeadamente medicina dentária.

9. O horário da entidade empregadora, com aplicação em todos os meses do ano, excetuando agosto (em que encerra às 19 horas nos dias úteis e sem prestação de serviços ao sábado), é das 9 às 20 horas nos dias úteis, com intervalo entre as 13 e as 14 horas, e aos sábados, entre as 9 e as 13 horas, com descanso obrigatório ao domingo.

10. A entidade empregadora tem 6 trabalhadoras ao serviço, estando 4 das trabalhadoras afetas à categoria de assistentes Técnicas/Consultório, uma trabalhadora à categoria de Chefe de Secção, e 1 trabalhadora afeta à categoria de Rececionista.

11. A trabalhadora em causa é a única Rececionista às ordens e sob a direção da entidade empregadora.

12. Que foi admitida ao serviço, por contrato de trabalho a termo certo, entretanto convertido em contrato de trabalho sem termo, com início em 2 de maio de 2019, obrigando-se a prestar 40 horas de trabalho semanal, de segunda-feira a sábado, de acordo com o mapa de horário afixado nas instalações da empresa.

13. A trabalhadora em causa sempre prestou o seu trabalho dentro da amplitude horária das 10 às 20 horas nos dias úteis, a saber:

Habitualmente trabalha 3 dias úteis, nos períodos das manhãs e tardes, correspondendo - um deles - ao horário entre as 10 e as 13 horas, e as 14 e as 19 horas, com intervalo para descanso entre as 13 e as 14 horas, e dois deles entre as 10:30 e as 13 horas e as 14:30 e as 20 horas, com intervalo para descanso entre as 13 horas e as 14:30;

Dois dias úteis apenas no período da tarde, das 14 às 20 horas; e

Sábados entre as 9 e as 13 horas, com descanso obrigatório ao domingo.

14. O horário da receção, que se inicia, nos dias úteis, às 10 horas, e aos sábados, às 9 horas, foi estabelecido por necessidades operacionais da empresa, coincidente com o maior fluxo de tarefas (atendimento ao público e agenda dos médicos), permitindo que a mesma dê cobertura às necessidades dos próprios pacientes, não havendo qualquer interesse na função antes do horário indicado, e havendo todo o interesse no seu termo às 20 horas, na medida em que os finais de dia são sempre os horários mais pretendidos pelos pacientes.

15. Para melhor compreensão, esclarece-se que os horários de receção não preenchidos pela trabalhadora, ou seja, os períodos de 30 minutos nos dias úteis entre as 10 horas e as 10:30, e entre as 14 horas e as 14:30, e as duas manhãs em que não tem prestação de trabalho afixada, por serem períodos de maior acalmia de trabalho de receção, são habitualmente assegurados pela trabalhadora com a categoria de Chefe de Secção, que tem um horário de segunda a sexta-feira, entre as 9 e as 13 horas e as 14 e as 18 horas, com intervalo de descanso entre as 13 e as 14 horas.

16. São funções da trabalhadora, todas aquelas que comumente se enquadram na categoria de Rececionista, mormente, a receção e encaminhamento dos pacientes, bem como, no final do dia, fazer o fecho.

17. Desde o início da atividade da entidade empregadora sempre foi este o horário praticado pela receção, ou seja, das 10 às 20 horas nos dias úteis, com intervalo entre as 13 e as 14 horas, e aos sábados, das 9 às 13 horas, e a trabalhadora não era alheia a esse facto quando outorgou contrato de trabalho, bem sabendo que a prática desse horário foi condição essencial para a sua contratação.

18. *Sublinha-se que, no tempo em que a trabalhadora esteve ausente por baixa médica por gravidez de risco e gozo de licença parental, a entidade empregadora, pela extensão temporal da sua ausência, teve necessidade de contratar a termo incerto outra trabalhadora para sua substituição, verificando-se que o horário praticado era semelhante ao seu.*

19. *A entidade empregadora sempre facilitou a conciliação da atividade profissional das suas trabalhadoras com a vida familiar, desenvolvendo métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios.*

20. *Aliás, tal respeito e especial atenção foi atendida quando a Trabalhadora solicitou à entidade empregadora a dispensa para amamentação, da qual ainda beneficia, e que se prevê temporária.*

21. *Praticando, por via disso, o gozo da respetiva dispensa, cujos horários foram obtidas por acordo das partes, que tem permitido à trabalhadora que o termo do período normal de trabalho nos dias úteis tenha sido antecipado em comparação com o horário habitualmente praticado.*

22. *Pese embora a entidade empregadora tenha encetado esforços para contratar alguém para colmatar o período temporal que se verifica entre o termo do período normal da trabalhadora atualmente praticado e as 20 horas, até à presente data não houve qualquer interessado/a.*

23. *Com o esforço conjunto e coletivo da entidade empregadora e demais trabalhadoras, por terem conhecimento dos condicionalismos da situação, tem sido possível à entidade empregadora manter os seus serviços, ainda que não tenham a habitual eficácia.*

24. *A entidade empregadora tem contado com a compreensão das demais trabalhadoras, que - prevendo que esta situação estaria limitada temporalmente, e embora não tenham a função de Rececionistas - vão suprimindo pontualmente as falhas da receção, em prejuízo das suas habituais tarefas, permitindo à entidade empregadora continuar a laborar à custa do esforço realizado pelas mesmas.*

25. *Apesar do esforço, a receção da Entidade Empregadora que apenas tem uma única funcionária adstrita, que é a trabalhadora em apreço, nos últimos tempos, não tem assegurado aos seus pacientes o serviço de receção com a qualidade a que se propõe, nomeadamente, no horário após o termo da prestação de trabalho da trabalhadora, que se encontra reduzido, conforme explicado supra, pelo gozo da dispensa de amamentação.*

26. *Do ponto de vista organizacional, o horário solicitado pela Trabalhadora não se enquadra no horário em vigor na entidade empregadora para a função de rececionista, ficando - por isso - votado ao insucesso.*

a) *A Trabalhadora solicita o início da prestação de trabalho às 9 horas dos dias úteis, quando o horário em vigor na empresa para a receção é às 10 horas;*

b) *A trabalhadora solicita o termo da prestação às 18 horas dos dias úteis, o que obriga*

um departamento essencial como o da receção a ficar comprometido, pois não estão assegurados os períodos temporais em que o funcionamento da receção, para além de essencial, é indispensável, a saber entre as 18 e as 20 horas.

27. Nem a entidade empregadora retiraria qualquer utilidade de um horário em que uma rececionista, nos dias úteis, iniciasse sua prestação de trabalho às 9 horas (horário em que nenhuma tarefa há para a função pelas razões já explicadas supra) e terminasse às 18 horas, deixando a entidade empregadora sem rececionista no período de maior afluência de pacientes, ou seja entre as 18 e as 20 horas.

28. Por não ser despidendo, mais se diz que, embora a trabalhadora apenas tenha limitado, com o horário sugerido, a prestação de trabalho de segunda a sexta-feira ao período da tarde, a saber das 14 às 18 horas, não aplicando igual raciocínio ao período das manhãs, a saber, das 9 às 13 horas, esclarece-se que, se fosse intenção limitar os períodos das manhãs de segunda a sexta-feira (excluindo prestação de trabalho nas manhãs de sábado), a entidade empregadora seria forçada a recusar o pedido com os mesmos fundamentos.

29. Habitualmente a trabalhadora beneficia de duas manhãs sem prestação de trabalho em dias úteis, por forma a poder trabalhar as manhãs de sábado, que é a manhã de maior afluência de pacientes.

30. A entidade empregadora não dispõe de outro horário que se adegue às funções de rececionista, nem tão pouco consegue harmonizar o horário solicitado pela trabalhadora com o horário em vigor na empresa para a sobredita função de rececionista. Acresce que, sendo a trabalhadora a única afeta a essa categoria profissional sem haver, no quadro de pessoal, quem a possa substituir na sua função, torna-se a mesma indispensável.

31. Sem menosprezar, e apenas por mera curiosidade, não pode a entidade empregadora deixar de estranhar que a trabalhadora solicite horário flexível, justificando a sua pretensão na necessidade de prestar assistência à filha menor que irá frequentar o infantário a partir de setembro de 2022, e que o progenitor está impedido de acompanhar a menor, mas tenha optado por um infantário que fica na área de residência do progenitor, no concelho da ..., e não na área de residência da progenitora, no concelho de ...

32. Por fim, e para mero enquadramento, diz-se, que à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é aquele que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

33. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo trabalhador os períodos para início e termo do trabalho diário que, no

caso em apreço, são impossíveis de estabelecer pelas razões aventadas.

Por todo o exposto, e após uma detalhada análise do pedido da trabalhadora, e pelos motivos supra aduzidos, a entidade empregadora vê-se forçada a comunicar a V. Exas. a decisão de intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que, para além do seu pedido padecer de vícios para a sua atribuição, existem, como explicado, exigências imperiosas do funcionamento da empresa e impassibilidade de substituir V. Exas. por ser a única afeta a essa função e por via disso indispensável».

1.4. Rececionada a intenção de recusa em 21.07.2022, a requerente realiza a sua apreciação no dia seguinte, nos termos que se seguem:

«Acuso a receção da vossa comunicação contendo a intenção de recusa do pedido de horário flexível que apresentei, pelo que, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, passo a apresentar a minha apreciação relativamente aos fundamentos comunicados:

- Contrariamente ao que referem, a minha comunicação cumpre os requisitos legalmente previstos, esclarecendo apenas que a regulação dos poderes parentais foi homologada e transitou em julgado;*
- No que concerne à dispensa para amamentação a mesma será exercida nos termos legalmente previstos;*
- O horário de trabalho que me foi aplicado não foi sempre o mesmo, tendo sido alterado ao longo do tempo;*
- Contrariamente ao alegado, todos os trabalhadores exercem funções polivalentes, não é sempre a mesma pessoa que assegura as minhas funções quando não estou, as mesmas são asseguradas por quem está disponível, tal como continuará a ocorrer durante o tempo em que eu tiver horário flexível, sem necessidade de qualquer alteração estrutural, o que poderá ser verificado pelos registos de trabalho com a identificação de quem esteve no balcão, e quando.*
- Acresce que, uma das trabalhadoras afetas à categoria de assistente médica/consultório fez formação de receção pelo que estará habilitada a substituir-me; Inexistem, pois, exigências, e muito menos imperiosas, de funcionamento da empresa que impeçam o deferimento do meu pedido, sendo possível substituir-me no horário que não posso trabalhar. Isto posto, e porque preencho os requisitos legalmente previstos para beneficiar de horário flexível que me permita acompanhar a minha filha menor, garantindo o bem-estar e saúde da mesma, deve o meu pedido ser admitido, com as consequências legalmente previstas».*

1.5. Ao processo, o empregador juntou ainda:

- Mapas de horários de trabalho aleatórios, correspondentes aos meses de dezembro de 2019, janeiro, fevereiro, julho e setembro, todos de 2020, para comprovação do alegado nos pontos 12, 13, 15 e 17 da intenção de recusa;
- Mapas de horários de trabalho da trabalhadora substituta da requerente, correspondente aos meses de abril a junho de 2021, para comprovação do alegado no ponto 18 da intenção de recusa; e
- Mapas de horários de trabalho relativos ao último trimestre, que a trabalhadora beneficia de dispensa para amamentação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

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

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

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

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

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita o seguinte horário de trabalho: das 9 às 13horas e das 14 às 18horas, com pausa para almoço das 13 às 14horas, de segunda a sexta-feira.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de ano e meio de idade, precisando – pois – de lhe prestar a assistência devida, nomeadamente no que diz respeito à logística de entrada/saída do infantário, que passará a frequentar a partir de setembro.

2.18. Sem referir prazo para que o solicitado perdure, esta Comissão presume que a trabalhadora o faz pelo limite máximo permitido por lei, ou seja, até ao 12.º aniversário da filha – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. Embora a requerente não declare expressamente que mora com a descendente em comunhão de mesa e habitação, apensa ao pedido acordo sobre o exercício das responsabilidades parentais, donde consta de forma clara que «a menor residirá habitualmente com a mãe» - cf. n.º 2 da Cláusula 1.ª do Acordo

2.20. Do supra exposto se conclui estarem, aparentemente, reunidos todos os requisitos legais, PNT incluído, para um pedido deste tipo.

2.21. A intenção de recusa (IR) é extensa, sendo composta por um articulado de 33 pontos remissíveis a três motivos para o empregador não aceitar o solicitado, a saber: alegado incumprimento dos requisitos formais do mesmo, necessidades imperiosas do funcionamento da organização e insubstituibilidade da trabalhadora. Os três argumentos passarão, em seguida, a ser analisados e devidamente explicados, antes de concluir pelo deferimento da IR.

2.22. Em primeiro lugar, tal como já foi escrito nos pontos **2.16.** a **2.20.**, o pedido reúne os três requisitos legais obrigatórios para um pedido de horário flexível proceder, pelo que não assiste razão ao empregador. O artigo 56.º/3 do CT só é aplicável, como a própria norma refere, quando é a entidade empregadora a elaborar o horário flexível. Porém, se atentarmos ao regime desta forma especial de trabalho, i.e., aos artigos 56.º e 57.º do CT, é claríssimo que nada impede que seja o/a requerente a solicitar um horário feito por ele/a mesmo/a.

2.23. Adiante. As necessidades imperiosas do funcionamento da organização consideram-se fundamentadas e comprovadas pelo raciocínio elaborado pelo empregador.

2.24. Com efeito, para além deste ser um dos motivos atendíveis para o empregador

indeferir um pedido deste tipo (cf. artigo 57.º/2 do CT), invocá-lo não basta para que tal produza efeitos jurídicos. É ainda preciso fundamentar, de forma exaustiva e silogística, porque motivo, caso o empregador dê ao/à requerente o horário pedido, a organização deixa de funcionar à chamada «velocidade de cruzeiro».

2.25. O que foi perfeitamente compreensível, desde logo, a partir do momento em que a trabalhadora assinou um contrato de trabalho em que se vincula a praticar determinado horário, que – por sua vez – foi elaborado em função dos picos da atividade económica que desenvolve.

2.26. Torna-se, na verdade, bastante simples de compreender o motivo por que manter uma rececionista numa clínica fechada faz sentido nenhum. Da mesma forma que a mesma rececionista ter de folga o dia em que a clínica tem maior motivo é, enfim, não estar a aproveitar o seu perfil profissional de forma plena.

2.27. Prosseguindo para o terceiro e último motivo, o da sua insubstituibilidade, não há muito a dizer a partir do momento em que o empregador refere que a requerente é a única pessoa contratada para exercer as funções de rececionista da clínica.

2.28. Antes de terminar, apenas duas ressalvas sobre a dispensa para amamentação de que a trabalhadora está a gozar: este é um direito absoluto, que o empregador não lhe autorizou, mas que a mesma exerce independentemente disso, enquanto o procedimento durante, desde que cumpra com os requisitos formais constantes da lei, sob pena de o empregador incorrer numa contraordenação grave – cf. artigos 47.º/7 e 1 e artigo 48.º/2, ambos do CT

2.29. Caso as partes não se entendam, a trabalhadora entra uma hora mais cedo, sai uma hora mais tarde nos dias em que faz o horário completo. Aos sábados, o esquema é o mesmo, mas o período temporal reduz-se para 30 minutos – cf. artigo 47.º/3 do CT

2.30. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito

consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE AGOSTO DE
2022**