

PARECER N.º 56/CITE/2023

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 7-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 30.12.2022 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 naquela entidade empregadora.

1.2. Por carta datada de 13.12.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

..., trabalhadora n.º ..., a desempenhar funções no departamento de ..., venho por este meio requerer autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar os meus filhos ... nascido a 18/02/2018 e ... nascida a 01/08/2022.

Informo ainda que ao abrigo do artigo 47.º do Código do Trabalho terei dispensa horária para amamentação enquanto a mesma durar.

Considerando o disposto do artigo 56.º e 47.º do Código do Trabalho, proponho que o referido horário seja:

HORA DE INICIO: 09:00H

HORA DE TERMO: 15:00H

Declaro ainda que os descendentes habitam comigo em comunhão

(...)”.

1.3. Por carta datada de 23.12.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

“(…)

Exma. Senhora:

Acusamos a receção da sua carta, por e-mail, datada de 2 de dezembro de 2022 e rececionada nesse mesmo

dia 2 de dezembro de 2022, na qual solicita, ao abrigo do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído o regime de flexibilidade de horário apenas no horário compreendido entre as 9h00 e as 15 horas, de 2.ª a 6.ª feira.

Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos transmitir que é intenção desta empresa proceder à recusa do seu pedido pelas razões que se passam a expor:

A) Falta de cumprimento dos requisitos legais estabelecidos no art.º 56.º do Código do Trabalho.

1. Nos termos do disposto no mencionado artigo o trabalhador deve, com o seu requerimento, indicar os seguintes elementos:

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

b) Declaração da qual conste:

1) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2. Por sua vez o art.º 56.º do Código do Trabalho no seu n.º 3 refere expressamente que o horário de trabalho flexível é elaborado pelo empregador.

3. Ou seja, cabe ao empregador estabelecer os limites dentro dos quais o horário flexível pode ser exercido, e depois dentro desses limites, é que a trabalhadora poderia gerir o seu tempo da maneira que melhor se aprobelesse, por forma a cuidar da sua filha.

4. A circunstância de ser a própria trabalhadora a determinar o horário que pretende realizar consubstancia uma violação do disposto na lei e limitaria de forma abusiva o poder de direção da empresa que tem como pressuposto o poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa.

5. Assim, entendemos que o pedido deverá ser indeferido por falta dos requisitos legais.

Sem prescindir e mesmo que os requisitos estivessem cumpridos, ainda assim consideramos que será de indeferir o seu pedido por:

B) Razões imperiosas do funcionamento da empresa, senão vejamos:

Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos transmitir que é intenção desta empresa proceder à recusa do seu pedido por razões imperiosas do funcionamento da empresa, senão vejamos:

1. Como é do seu conhecimento, desde o momento da sua contratação, a Fábrica trabalha em regime de turnos rotativos, nela se incluindo o departamento onde V. Exa. desempenha a sua função de “Controladora ...”.

2. Assim, neste momento, toda a fábrica se encontra a laborar de modo a garantir o cumprimento dos índices de produção estabelecidos, cumprir as suas obrigações de fornecimento e dar resposta atempada às encomendas dos nossos clientes.

3. O horário de laboração aplicado na fábrica, iniciado há muitos anos, resulta da uma análise das necessidades de volumes de produção para satisfazer as encomendas que temos dos nossos clientes.

4. Os atuais volumes de produção da fábrica implicam que o trabalho por turnos seja a única forma de organização de trabalho possível sob pena de incumprimento de volumes e falhas de serviço com conseqüente impacto na viabilidade económico-financeira da empresa.
5. A perda de produtividade do Controlo de ... poderá afetar a solvabilidade da empresa, pois, a prestação de um serviço abaixo do nível exigido e que a empresa habitualmente assegura, teria como conseqüência a perda de clientes, com inevitáveis perdas de receitas, a afetação da imagem e da reputação da empresa, com a conseqüente perda de faturação que afetará toda a empresa e os postos de trabalho nela existentes.
6. Acresce que não existem na empresa outras tarefas que possam ser desempenhadas por Operador de ..., que não esteja igualmente associada a um regime rotativo de turnos. Isto porque, as suas funções caracterizam-se por uma cadência e frequência que tem de ser escrupulosamente cumpridas de modo a assegurar o cumprimento do plano de produção.
7. A empresa está assim impedida de criar um horário de trabalho específico para satisfazer as necessidades de V. Exa., o que afetaria totalmente e de forma irremediável a sua laboração e funcionamento e inviabilizaria o plano de produção desenhado para a fábrica.
8. Na verdade, o horário solicitado por V. Exa. não se enquadra em qualquer dos turnos existentes, o que conseqüentemente inviabilizaria o sistema de horários rotativos e encadeados que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento das equipas e da própria instituição.
9. Não existe qualquer horário fixo no período das 9h às 15h, de segunda a sexta-feira, como pretendido por V. Exa.
10. Os horários em vigor na fábrica são sempre rotativos das 6h00 às 14h00, das 14h00 às 22h00 e das 22h00 às 6h00, com mudança de horário a cada duas semanas. São estes os horários aplicáveis a toda a estrutura de ..., no total de cerca de 300 trabalhadores.
11. Aliás, a criação artificial de um horário apenas para a solicitação de horário flexível (das 9h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira) como pretendido, traria óbvios inconvenientes e prejuízos, que se evidenciam:
12. Por um lado, inviabilizaria a organização de trabalho da fábrica, porquanto teriam de responder às necessidades de produção em contínuo com a incorporação de mais pessoas o que, num cenário de encomendas variáveis não é possível, já que pressupunha um assumir de encargos adicionais com pessoal que criavam um impacto muito negativo no equilíbrio económico-financeiro da empresa.
13. Ou, então implicaria a sobrecarga de outros colegas de trabalho, aumentando-lhes conseqüentemente a carga horária, o que também não é uma solução viável.
14. Atualmente a fábrica ... trabalha em turnos rotativos para fazer face a uma necessidade imperiosa de produção de modo a assegurar a sua sustentabilidade: sendo de salientar que cerca de 90% da sua produção se destina a exportação e se insere num mercado altamente competitivo em que os clientes facilmente trocam de fornecedor por imperativos de racionalidade económica.
15. A equipa que a V. Exa. integra tem atualmente 15 controladores de
16. Como é do seu conhecimento, esta equipa trabalha conjuntamente com toda a produção de forma a efetuar o controlo dos produtos que estão a ser produzidos em cada área do processo produtivo.
17. Para acompanhar e controlar os produtos que estão a ser produzidos, a equipa deverá ter no mínimo 17 controladores de

18. A gama de produtos fabricados na ... é bastante diversa, o que implica conhecimento técnico e experiência profissional para efetuar esse controlo de ..., verificando se os produtos produzidos estão de acordo com as especificações dos clientes.

19. A criação de um horário fixo das 09h00 às 15h00 como pretende V. Exa., implicaria adicionar a essa equipa mais uma colaboradora, com o conseqüente encargo financeiro associado a essa nova contratação.

20. Aliás, a incorporação de um elemento adicional na equipa em rotação de horário em nada é beneficiada pela inclusão de uma trabalhadora num horário fixo das 9h00 às 15h00, uma vez que a rotação das equipas continuaria a fazer-se nos moldes atrás indicados e não pode ser reduzida em número de controladores de ..., num horário sem conseqüências nos outros horários em rotação.

21. Assim, para que pudesse ser aceite a pretensão de V. Exa, a empresa teria de assumir um “headcount” adicional, sem que esse mesmo “headcount” pudesse ser reduzido na equipa que se encontra a fazer rotação por todos os horários de trabalho dos turnos.

22. Esta situação acarretaria como conseqüência a duplicação de recursos, que no caso do horário artificialmente criado implicaria manter um recurso adicional desprovido de conteúdo funcional, por ser desnecessário.

23. Ou seja, na prática, o “headcount” existente nas equipas roda igualmente pelos três horários existentes, no sendo possível reduzi-lo em apenas uma das suas rotações.

24. Como se referiu, a implementação de um horário de trabalho em regime de turnos rotativos, há vários anos, resultou de uma análise exaustiva das necessidades de volumes de produção, num contexto de necessidade imperiosas de funcionamento da Fábrica.

25. Pelo exposto, facilmente se conclui que a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento ...

Deste modo, em face do que antecede e de acordo com os motivos expostos, a empresa comunica a V. Exa., para todos os efeitos legais, que é sua intenção proceder à recusa do pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

(...)”

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

“(...)”

Acuso o v/email de 23 de dezembro e no seguimento do mesmo, venho desta forma contestar o conteúdo, assim como, responder às v/questões e dúvidas

1.

a) O prazo previsto é até 01/08/2023 podendo o mesmo ser prorrogado caso assim seja necessário no final desse período

b)

1. I - Como V. Exas. bem sabem, habito, em comunhão de mesa e habitação com os meus dois filhos ... com 4 anos e ... com 4 meses, no entanto, caso o pretendam, posso apresentar uma declaração da Junta de freguesia ou o documento que anexo das Finanças onde está indicado o meu agregado familiar

III - Considero estranha esta questão relativamente ao outro progenitor, como sabem, o outro progenitor é ..., vosso colaborador que trabalha por turnos e por esse facto não pode estar disponível para desempenhar as funções de

paternidade. Penso que é muito mais prejudicial para a Empresa colocar-me a mim e ao meu conjugue em regimes especiais de flexibilidade de horário, pois, na minha opinião irá se tornar numa grande confusão para todos os intervenientes.

c) A modalidade pretendida é entrada às 9h00 e saída às 15h00 (período de amamentação/horário reduzido) 1, 2, 3, 4 e 5 Sei perfeitamente que o horário flexível é elaborado pela empresa, mas só indiquei este horário que julgo ser o único que vai ao encontro de ambas as partes. Atendendo que a escola e creche têm um horário de abertura às 9h00 e fecho às 15h30 não me resta outra alternativa que não seja esse horário. Também poderia recorrer ao conjugue para entrega ou levantamento das crianças, mas atendendo que o mesmo (Vosso funcionário) tem horários de saída às 6h00, 14h00 ou 22h00 é fácil perceber que é incompatível o mesmo exercer este direito. Pontos b) 1 a b) 25 - Considero os v/argumentos bastantes exagerados e atendendo à dimensão da empresa este meu caso é praticamente insignificante para o bom desempenho da mesma.

Queria chamar á v/atenção que o ponto 6 não corresponde à verdade, como é do v/conhecimento existe uma colaboradora no ... com horário fixo e existem várias colaboradoras na produção que estão a usufruir de horário flexível apresentando as mesmas razões iguais à minha.

Quanto ao ponto 13 especificamente, sei que iria sobrecarregar as colegas de trabalho, no entanto, quando chegar a alturas de as mesmas serem mães também quererão usufruir destes direitos e nessa altura terei que ser eu a “sacrificada”, pois, todos sabemos que iremos passar por esta fase.

(...)”

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 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 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

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

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 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, um horário com entrada às 9h e saída às 15h, gozando do período de 2 horas de aleitamento que tem direito, de forma a prestar assistência aos seus dois filhos de 4 (quatro) anos e 5 (cinco) 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 que a trabalhadora não indica qual o prazo em que pretende que vigore o horário flexível, conforme determina a alínea a) 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 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 constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, nomeadamente cumprindo com o período normal de trabalho semanal e indicando o prazo previsto, dentro do limite aplicável.

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 DA CITE EM 18 DE JANEIRO DE 2023