

PARECER N.º 119/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 nº CITE-FH/381/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 20.01.2023, via eletrónica, 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 as funções de Técnica de ... nesta organização.

1.2. A 22.12.2022, a entidade empregadora receciona requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., [...], venho por este meio pedir para usufruir do horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares.

Este pedido é suportado pelos seguintes motivos:

- 1. Ser mãe de uma criança nascida a 21/04/2021, com a qual moro em comunhão de mesa e habitação (que ainda amamento);*
- 2. Ser deslocada (tal como o pai), e, não tendo família a residir em Portugal continental, o nosso único apoio é a creche, que fecha às 19horas.*
- 3. O pai tem horário fixo das 16 às 24horas (não tendo outro horário possível), pelo que só eu posso ir buscar o meu filho à creche.*
- 4. Resido em ... e trabalho em ..., num horário compreendido entre 8 e as 18horas, de segunda a sábado, e das 8 às 13horas aos domingos, de acordo com o mapa de horário em vigor para o sector em que estou integrada.*

Durante a semana, sendo hora de ponta, demoro cerca de 1hora a chegar à ... (às vezes mais). Sair às 18horas faz-me andar na correria a contar os minutos para chegar a tempo e a horas de o ir buscar à creche.

Aos sábados, não tendo com quem deixar o meu filho, o pai chega atrasado cerca de 3horas ao seu trabalho porque eu saio às 18horas, o que nos desgasta a nível familiar e o prejudica profissionalmente.

5. Devido à distribuição da minha carga horária pelas duas áreas em que trabalho, só folgo de 15 em 15 dias, que é quando as folgas em ambas coincidem. O que me consome bastante e condiciona o tempo útil em família e para o meu filho.

Face ao exposto, até ao meu filho completar os 12 anos, solicito um horário flexível, com um horário compreendido entre as 8 e as 17 horas de segunda a sexta-feira, e entre as 8 e as 15 horas aos sábados.

Neste momento, estou com horário reduzido por ainda amamentar. Enquanto o processo se mantiver, posso manter o mesmo horário desde que regressei de licença de maternidade, alterando apenas o horário de entrada e saída nos dias em que faço tardes, para o mais cedo possível. Até às 16h durante a semana e até às 15h no sábado, sempre que tiver que fazer tardes [...]».

1.3. Em 11.01.2023, pela mesma via, o empregador notifica a trabalhadora da seguinte intenção de recusa (por uma questão de economia textual, uma vez que este documento tem 10 páginas de extensão, limitamo-nos a incluir os parágrafos cujo conteúdo diz diretamente respeito ao objeto do pedido ora em análise, excluindo-se, nomeadamente, as citações legais e jurisprudenciais):

«[...]

Neste caso em específico, a sua concessão terá de ter em conta o funcionamento e organização dos serviços onde se encontra integrada, com a categoria profissional de Técnico de ... – ou seja, o seu pedido tem que ser analisado quer no plano do serviço de ... do estabelecimento designado por ..., sito em ..., como o serviço de ..., sito em, ..., estabelecimentos e serviços onde V. Exa. se encontra integrada e presta trabalho a título principal.

Da mesma forma, ter-se-á de ter em conta o período normal de trabalho semanal contratualizado por V. Exa. de 40 (quarenta) horas, que são distribuídas de segunda-feira a domingo, encontrando-se V. Exa. adstrita a prestar 20 (vinte) horas de trabalho por semana em cada um dos serviços supra identificados, perfazendo – desta forma – as 40 (quarenta) horas de trabalho por semana contratualizadas.

Primeiramente, atendendo às funções por si desempenhadas no serviço de ..., é necessário reter que este estabelecimento está dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana (por se encontrar em laboração contínua), bem como não está obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo.

Por essa mesma razão, V. Exa. trabalha naquele serviço em regime de turnos e laboração contínua, não coincidindo o descanso semanal obrigatório e o(s) complementar(es) a que haja lugar, necessariamente, com o domingo (e feriados), ou com os sábados.

Sem prejuízo do exposto, a Empresa organizou os horários de trabalho das duas trabalhadoras afetas ao serviço de ..., de forma a conferir-lhes, pelo menos duas vezes por mês, a coincidência do dia de descanso obrigatório e descanso complementar a que haja lugar, com os dias de fim de semana.

Quanto aos dias de descanso, cumpre-nos ainda deixar uma nota adicional, nomeadamente para referir que, encontrando-se V. Exa. a trabalhar por turnos no regime de laboração contínua, teria direito a, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenha direito [...]

Na realidade, os dois turnos contínuos existentes em vigor no serviço e para a categoria profissional mencionada que permitem conferir os dois dias de descanso naquele serviço (mais concretamente, 3 dias de descanso naquele serviço) assentam na rotatividade e continuidade entre o trabalho prestado no turno 1 – de segunda-feira a quinta-feira, das 08:00 horas às 13:00 horas, com os três dias de descanso, nomeadamente sexta-feira, sábado e domingo – e no turno 2 – de quinta-feira a domingo, das 08:00 horas às 13:00 horas, com os três dias de descanso, nomeadamente segunda-feira, terça-feira e quarta-feira – sendo estes dois turnos observados consecutiva e alternadamente com carácter contínuo entre as duas trabalhadoras afetas ao serviço de ..., por forma a garantir que ambas as trabalhadoras em causa (reitera-se, incluindo-se aqui V. Exa.) tenham, pelo menos, duas vezes por mês, os seus dias de descanso do trabalho prestado naquele serviço coincidentes com o sábado e com o domingo.

Esta forma de organização dos tempos de trabalho das duas trabalhadoras afetas aquele serviço é a única forma que permite efetivamente assegurar uma distribuição equilibrada e equitativa entre as duas trabalhadoras daquele serviço, não sobrecarregando uma em prol de outra. Desta forma, é essencial e imprescindível para as trabalhadoras daquele serviço de ... do estabelecimento designado, que se mantenha a distribuição dos turnos ora em vigor, sob pena de, aceitando-se o pedido de V. Exa. nos termos expostos, o outro elemento da equipa ficar sobrecarregado única e exclusivamente com o turno 2 – prestando trabalho única e exclusivamente naquele serviço à quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, das 8 às 13 horas, sem possibilidade de qualquer conciliação entre a respetiva vida profissional, familiar e pessoal, sendo esse um dever da Empresa e que seria frontalmente violado aquando da elaboração dos mapas horários de trabalho e da organização dos tempos de trabalho da sua colega de trabalho.

Em face do exposto, e de todos os interesses em causa, a Entidade Empregadora não tem como não considerar a distribuição proporcional e equitativa dos dois turnos entre as duas trabalhadoras, como uma necessidade imperiosa para o regular funcionamento daquele serviço, sendo inclusive possível que, em caso de deferimento do pedido, nos exatos termos propostos, a outra colega de trabalho de V. Exa. naquele serviço [...] recorrerá aos institutos legais ao seu dispor para repor a situação [...]

Por tudo o que vem sendo exposto, a manutenção da distribuição contínua, sucessiva e

rotativa entre os dois turnos pelas duas trabalhadoras, em vigor desde a abertura do referido serviço, é a única capaz de responder às necessidades da Empresa, e à conciliação da vida familiar, pessoal e profissional de ambas as trabalhadoras do serviço de ... [...]

Ao que acresce que V. Exa., posteriormente à sua admissão na Empresa, aumentou o período normal de trabalho semanal inicialmente contratualizado de 20 (vinte) horas para 40 (quarenta) horas por semana. Essa obrigação foi assumida pelas Partes, com a plena concordância de V. Exa., tendo ficado expressamente acordado que as 20 (vinte) horas por semana adicionais seriam efetuadas no Serviço de ...

Assim, tem sido no serviço de ... que V. Exa. presta trabalho exclusivamente na parte da tarde de determinado(s) dia(s) da semana, tendo ficado afeta à prestação de trabalho no horário compreendido entre as 13:00 horas e as 18:00 horas de segunda-feira a sábado, uma vez que, conforme supra exposto, apenas teria possibilidade para prestar trabalho nos horários que abarquem o período da tarde e ou noite de um determinado dia da semana, considerando que, no período da manhã, geralmente já presta trabalho no serviço de ..., uma vez que nesse serviço o único horário de trabalho existente é das 08:00 horas às 13:00 horas, conforme já exposto.

Neste sentido, atendendo à especificidade da forma de prestação das suas funções, em dois serviços distintos, a distribuição das remanescentes 20 (vinte) horas contratualizadas apenas foram distribuídas no(s) horário(s) compreendidos entre as 13:00 horas e as 18:00 horas, uma vez que inexistem na Empresa outros horários compatíveis com a situação específica de V. Exa. exposta, já detalhada, e conforme melhor se exporá infra.

Contudo, como é do conhecimento de V. Exa., neste serviço de ... V. Exa. não trabalha todos os sábados de um mês, na medida em que o que ficou expressamente acordado entre a Empresa e V. Exa. é que a prestação de trabalho ao sábado naquele Serviço ocorreria apenas 1 vez por mês, ou, no máximo, 2 vezes por mês quando em período de férias. Quanto ao domingo, como é do conhecimento de V. Exa. o serviço em causa não labora ao domingo.

Analisados que se encontram detalhadamente os horários de funcionamento, os horários de trabalho e a organização de tempos de trabalho em vigor em cada um dos serviços a que V. Exa. está afeta na prestação de funções, sempre seremos a concluir que, pelo menos, desde o ano de 2016 – altura em que V. Exa. contratualizou as 40 (quarenta) horas por semana, V. Exa. tem direito – por regra – a um dia de descanso obrigatório (que apenas duas vezes por mês coincide com o domingo) e um dia ou meio-dia de descanso complementar (que apenas duas vezes por mês coincidirão com o sábado), podendo o horário de trabalho ser distribuído, até à presente data, todos os dias da semana das 08:00 horas às 18:00 horas.

Feitas estas considerações iniciais, aquando do(s) seu(s) pedido(s) rececionado(s) no

referido dia 22 de dezembro de 2022, foi possível reter como primeiro pedido de V. Exa. que, neste momento, por se encontrar a amamentar e enquanto o processo se mantiver, pretende manter o horário que observa atualmente – desde que regressou da licença de maternidade, alterando-se apenas o horário de entrada e saída nos dias em que faz tarde e até às 15:00 horas no sábado, sempre que tiver que fazer tardes.

Numa primeira nota sobre este primeiro pedido, no tocante à dispensa para amamentação e considerando que, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, foi acordado um outro regime com a Empresa, inclusive por si proposto, na medida em que se definiu que, atendendo às 40 (quarenta) horas de trabalho que presta semanalmente divididas em dois serviços, iria trabalhar menos 10 (dez) horas no serviço de ..., tendo ficado acordado que iria ser V. Exa. a indicar à Responsável daquele serviço a sua disponibilidade entre segunda-feira a sábado para realização das 10 (dez) horas de trabalho a que ficaria adstrita, atendendo que – conforme referiu – a utilização das duas horas previstas no mesmo artigo e diploma resultaria em prestar trabalho pouco mais de uma hora no mencionado serviço, diariamente, o que não revela qualquer utilidade para o serviço e até mesmo para a sua vida pessoal, atentas as deslocações necessárias.

Ora, com o exercício do direito a dispensa para amamentação, V. Exa. observa atualmente a rotatividade normal e em vigor no serviço de ..., ou seja, observa os turnos 1 e 2 – na medida em que as 20 (vinte) horas são distribuídas de segunda-feira a domingo, das 08:00 horas às 13:00 horas, em regime de rotatividade e continuidade. No serviço de ..., o que ficou acordado com V. Exa. é que a disponibilidade para fazer as 10 (dez) horas é por V. Exa. agendada, ou seja, atualmente os dias de trabalho naquele serviço são aqueles que são semanalmente designados por V. Exa., de segunda-feira a sábado.

Em relação a este primeiro pedido, a redução da sua hora de saída resultaria no incumprimento das 30 (trinta) horas contratualizadas (subtraídas já as 10 dez horas relativas à dispensa no período de amamentação), uma vez que o facto de sair às 17:00 horas resultará no incumprimento do acordo definido e do período normal de trabalho semanal contratualizado, descontando as horas de dispensa, porquanto observaria um período normal de trabalho semanal inferior ao estipulado, concretamente de 26 (vinte e seis) horas. Essa redução teria de se traduzir, impreterivelmente, na respetiva redução proporcional da sua retribuição base auferida o que, cremos, não ser o intuito de V. Exa com o pedido apresentado de atribuição de um horário flexível, e não de um pedido de trabalho a tempo parcial. Razões pelas quais, nos termos em que o primeiro pedido foi formulado, o mesmo teria de ser manifestamente indeferido.

Contudo, uma vez que, atualmente, só presta as suas funções no período da tarde no serviço de ... nos dias em que não presta qualquer trabalho no período da manhã no serviço de ..., tal permitirá que, nesses dias, por si indicados seja possível à Empresa

permitir que V. Exa. inicie as suas funções no serviço de ... pelas 12:00 horas, garantindo que a hora de saída coincida com as 17:00 horas tal como pedido, sendo que, quanto ao primeiro pedido formulado por V. Exa., será esta a proposta da Empresa para evitar o indeferimento do pedido. Veja-se, porém, que tal solução só é viável para a Empresa – reitera-se – porque V. Exa. está a prestar trabalho no serviço de ... nos dias em que não presta serviço nas ..., cujo horário é única e exclusivamente das 08:00 horas às 13:00 horas, não havendo qualquer sobreposição entre a hora de saída de um local de trabalho e a hora de entrada no outro local de trabalho.

Em relação ao segundo pedido, este reportando-se ao horário que pretende efetuar quando terminar o período de dispensa para amamentação acordado, refere V. Exa. que pretende obter um horário flexível, devendo-lhe ser atribuído um horário entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, e ao sábado, das 08:00 horas até às 15:00 horas, não tendo sido feita qualquer menção ao domingo. Por essa razão, no passado dia 03 de janeiro de 2023 solicitou-se a V. Exa. a expressa indicação sobre se pretendia ou não trabalhar ao domingo, tendo a resposta sido dada no mesmo dia informando a Empresa que não pretendia prestar qualquer trabalho ao domingo.

Quanto ao trabalho aos domingos reitera-se o supra exposto sobre essa temática considerando que, o trabalho prestado em regime por turnos de distribuição contínua, sucessiva e rotativa alternada entre os dois turnos existentes no serviço de ... (o único em funcionamento ao domingo) pelas duas trabalhadoras a ele afetas (no qual se inclui V. Exa.) e em vigor desde a abertura do referido serviço e da sua admissão, é o único modelo de organização dos tempos de trabalho capaz de responder às necessidades da Empresa, e à conciliação da vida familiar, pessoal e profissional de ambas as trabalhadoras, assegurando-se uma distribuição equativa do trabalho entre ambas, sendo igualmente este o modelo imprescindível para acautelar as necessidades de funcionamento do serviço de Razão pela qual, em relação ao facto de não pretender prestar trabalho ao domingo e ao facto de trabalhar até às 17:00 horas de segunda-feira a sexta-feira e até às 15:00 horas ao sábado, o pedido em causa terá de ser manifestamente indeferido, quer pelas exigências imperiosas do funcionamento da Empresa devidamente detalhadas anteriormente, quer pela impossibilidade prática de substituir V. Exa. em caso de deferimento do pedido nos termos em que o mesmo formulado.

Para além das conclusões já supramencionadas ao longo da presente resposta, apuraram-se, ainda, as seguintes premissas:

i. Atentas as especificidades expostas relativamente ao único horário de trabalho existente e do respetivo regime de turnos rotativos em vigor no serviço de ..., não será possível à Empresa encerrar o serviço de ... naquele estabelecimento pelas 12:00 horas todos os dias em que presta trabalho, na medida em que não é possível encerrar o serviço mais cedo, nem exigível a contratação de um recurso humano para colmatar a

- referida necessidade, no período compreendido entre as 12:00 horas e as 13:00 horas;
- ii. Tal a suceder, trará à Empresa graves problemas, quer para o funcionamento do serviço em si, quer para os prazos de respostas que têm de ser dados aos seus utentes;
- iii. Assim, não é possível alterar o horário de funcionamento daquele serviço das 13:00 horas para as 12:00 horas, tampouco é concebível que no referido período não exista um Técnico de ... a laborar, nomeadamente para efetuar as ... necessárias até às 13:00 horas, uma vez que é esse o período de funcionamento do serviço em causa, e com o qual a Empresa se compromete;
- iv. Por outro lado, também não é exigível à Empresa que tenha de contratar um recurso humano para cobrir o período em falta de 1 (uma) hora;
- v. Esta solução de redução do horário de saída do serviço de ... era a única que permitiria que V. Exa. conseguisse entrar ao serviço de ... às 13:00 horas, podendo, desta feita, sair às 17:00 horas, tal como solicitado, sem comprometer as 40 (quarenta) horas contratualizadas;
- vi. Isto porque, o horário de funcionamento do serviço de ..., com todas as especificidades supra expostas, tem consequências no horário que V. Exa. poderá efetuar no serviço de ...;
- vii. Bem como, o horário da tarde do serviço de ... tem também ele particularidades que, desde logo se identificam como:
- viii. a) É o único horário que permite a V. Exa. conciliar o trabalho nos dois serviços e cumprir as horas contratualizadas em ambos respeitando o horário de funcionamento do serviço de ... que é das 08:00 horas às 13:00 horas;
- b) Nos restantes horários existentes no serviço de ... que cobrem todo o período funcionamento das 08:00 horas às 22:00 horas, ou V. Exa. não pode prestar trabalho nesses horários porque extravasam a hora de saída requerida às 17:00 horas, bem como, no tocante particularmente aos horários compreendidos no período da manhã (e que poderia realizar nos dias de descanso de serviço), a sua possível alocação levaria a um excedente de recursos humanos nesse período, atendendo que estarão a trabalhar em simultâneo 4/5 pessoas nesse mesmo período, o que é manifestamente excedente para o serviço existente no horário em causa;
- c) Ademais, o volume de trabalho no serviço de ... aumenta significativamente no período da tarde, altura em que são rececionadas no ... efetuadas na área metropolitana de Lisboa no período da manhã, sendo que, nesses horários da tarde, V. Exa. não pretende exercer as suas funções depois das 17:00 horas, o que não deixa de comprometer as possibilidades de distribuição das respetivas 40 (quarenta) horas semanais, com as condicionantes que coloca;
- viii. Ao deferir-se o pedido nos termos pretendidos, mais precisamente, conferindo-se as horas de saída que V. Exa. pretende, significaria que, ao final de uma semana trabalho, V. Exa. não iria dar cumprimento às 40 (quarenta) horas contratualizadas;

ix. Ficando, pelo menos, em crédito 2 (duas) horas por semana acumuladas, cuja compensação a favor da Empresa não poderia ocorrer num dia completo ou, em exclusivo, no período da manhã, porque – conforme anteriormente referido – atualmente verificar-se-ia uma situação de excedente de recursos humanos no períodos referido, que não justifica a sua prestação de trabalho naquele horário e que se iria materializar numa contraordenação da Empresa considerando que poderia estar em causa a violação do seu direito à ocupação efetiva do seu posto de trabalho porque, atento ao excedente de recursos humanos, não haverá trabalho a ser atribuído, o que não é intuito da Empresa [...]».

1.4. Rececionada a IR na própria data no envio, uma vez que todo o processo decorre por via eletrónica, a trabalhadora realizou a sua apreciação em 16.01.2023, nos seguintes moldes:

«[...] I. *Questão Previa*

1. A Requerente, exerce funções no serviço de ...

..., sito na ..., para onde se dirige a presente comunicação, sem prejuízo de exercer também funções no serviço de, sito na ...,

2. Face ao tratamento do pedido pela Direção de Recursos Humanos, que tem a morada do serviço de ..., onde é também, a sede da Empresa

3. A presente comunicação é remetida, na data de 16-01-2023, também por via de correio eletrónico para os endereços: [...]

II. Da Situação Laboral da Requerente

4. A Requerente é trabalhadora na empresa em causa desde 18 de novembro de 2013, inicialmente contratada na categoria profissional de Técnica de ..., com a carga horária de 20horas, de 2a a domingo.

5. O seu contrato de trabalho foi aditado em 24 de outubro de 2016, passando a laborar com a carga horária de 40horas, de 2a a sábado.

6. Em boa verdade, a Trabalhadora passou a laborar de 2a a domingo, das 8 às 13horas no serviço de ..., e das 14 às 18horas no serviço de ...

7. Passou, por isso, a trabalhar no serviço de ..., para além de trabalhar no serviço de

8. Isto resulta no total de 4 folgas por mês, tendo folga ao sábado e ao domingo (em dias seguidos) apenas 2 vezes por mês.

9. Porquanto, nas outras 2 semanas, tem apenas meio dia de folga (em dia aleatório).

10. Porém, a Trabalhadora sempre trabalhou mais 4horas ao sábado no serviço de ..., por forma a conseguir ter essa meia folga.

11. A título de exemplo:

Dia 1: 8h-13h + 14h-18h

Dia 2: 8h-13h + 14h-18h

Dia 3: 8h-13h + 14h-18h

Dia 4: 8h-13h + 14h-18h

Dia 5: 14h-18h

Dia 6: FOLGA (sábado)

Dia 8: 14h-18h

Dia 9: 14h-18h

Dia 10: 14-18h

Dia 11: 8h-13h + 14h-18h

Dia 12: 8h-13h + 14h-18h

Dia 13: 8h-13h + 14h-18h (sábado)

Dia 14: 8h-13h (domingo)

Dia 15: 8h-13h + 14h-18h

Dia 16: 8h-13h + 14h-18h

Dia 17: 8h-13h + 14h-18h

Dia 18: 8h-13h + 14h-18h

Dia 19: 14h-18h

Dia 20: FOLGA (sábado)

Dia 21: FOLGA (domingo)

Dia 22: 14h-18h

Dia 23: 14h-18h

Dia 24: 14h-18h

Dia 25: 8h-13h + 14h-18h

Dia 26: 8h-13h + 14h-18h

Dia 27: 8h-13h + 14h-18h (sábado)

Dia 28: 8h-13h (domingo)

Dia 29: 8h-13h + 14h-18h

Dia 30: 8h-13h + 14h-18h

Dia 31: 8h-13h + 14h-18h

12. Sem prescindir, a Trabalhadora, apesar do mencionado no seu contrato de trabalho e no seu respetivo aditamento, relativamente ao local de trabalho 'Posto de ...' [...], quando presta serviços na área de ..., labora no ..., sito na Rua ...,

13. A Trabalhadora, foi suportando este horário, até engravidar.

14. Nessa altura, esteve incapacitada para trabalhar por motivo de gravidez de risco durante 5 meses, e usufruiu de licença de maternidade, bem como de dispensa de trabalho para prestar assistência à família (lapso de tempo este no qual, refira-se, os serviços onde trabalhava funcionaram com a maior normalidade).

15. Após, a Trabalhadora veio solicitar o seu devido horário para amamentação, nos termos do artigo 47.º e seguintes do Código do Trabalho.

16. Esta circunstância, despoletou difíceis conversações com as chefias, para encontrar



um horário praticável e exequível.

17. Porem, apesar de não ser o ideal para a trabalhadora, acabou por ficar acordado um horário de 5 horas diárias, 6 dias por semana variando entre as 8 e as 13 horas nos dias em que trabalha no serviço de ..., e as 13 e as 18 horas nos dias em que trabalha no serviço de ...

18. Relativamente a folgas, descansando 2 dias seguidos, os quais nem sempre coincidem com sábado e domingo.

19. Assim, quando efetuou o pedido de horário flexível, procurou novamente obter um horário mais adequado a sua vida familiar, mesmo durante o período de amamentação, tendo-lhe sido concedido horário para o serviço de ... das 11 às 16 horas, garantindo que ao sábado sai sempre até às 15 horas. Mantendo-se nos demais dias em que trabalha no serviço de ... o horário das 8 às 13 horas.

20. Ainda assim, só lhe é permitido folgar dois domingos por mês, e duas segundas-feiras.

21. Note-se que, mesmo em situação de horário reduzido para amamentação, a Trabalhadora labora 60 horas entre folgas.

22. A título de exemplo:

Dia 1: 08h-13h

Dia 2: 08h-13h

Dia 3: 08h-13h

Dia 4: 08h-13h

Dia 5: 13h-18h

Dia 6: 13h-18h (sábado)

Dia 7: FOLGA (domingo)

Dia 8: FOLGA (segunda-feira)

Dia 9: 13h-18h

Dia 10: 13h- 18h

Dia 11: 08h-13h

Dia 12: 08h-13h

Dia 13: 08h-13h (sábado)

Dia 14: 08h-13h (domingo)

Dia 15: 08h-13h

Dia 16: 08h-13h

Dia 17: 08h-13h

Dia 18: 08h-13h

Dia 19: 13h-18h

Dia 20: 13h- 18h (sábado)

Dia 21: FOLGA (domingo)

Dia 22: FOLGA (segunda-feira)

Dia 23: 13h-18h

Dia 24: 13h-18h

Dia 25: 08h-13h

Dia 26: 08h-13h

Dia 27: 08h-13h (sábado)

Dia 28: 08h-13h (domingo)

Dia 29: 08h-13h

Dia 30: 08h-13h

Dia 31: 08h-13h

23. Desde logo, ao abrigo do artigo 7.º do Código do Trabalho, com remissão a Regulamentação Coletiva de Trabalho para a profissão de Técnico de ... CCT entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, datado de junho de 2015 - quanto a duração do tempo de trabalho, diz-nos o artigo 17.º que [...]

24. Só em regime de adaptabilidade - o qual não consta, quer do contrato de trabalho, quer da adenda feita ao mesmo - se observariam as regras do n.º 2 do mesmo artigo, segundo as quais, o trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas, e o período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas.

25. Nesta senda, diz-nos o artigo 28.º do mesmo CCT que [...]

26. E que, quando presta trabalho num dia de descanso semanal obrigatório [...]

27. O artigo 25.º deste CCT, refere ainda [...]

28. No entanto, quer no seu horário de trabalho, antes da amamentação, quer durante a amamentação, a trabalhadora, tem um horário fixo em dias diferentes.

29. Pois bem, considera-se que existe trabalho por turnos quando um posto de trabalho e ocupado de forma sucessiva por vários trabalhadores, de acordo com um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo. Isto é, o mesmo trabalhador pode executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

30. In casu, são os dias de descanso da trabalhadora (inteiros ou parciais) que não são fixos.

III. Do Pedido de Horário Flexível

31. Sendo verdade que a Trabalhadora foi sempre cedendo em prol das exigências da entidade empregadora, procurando discordar o menos possível.

32. Solicitou para o momento após o qual terminasse o seu horário reduzido para amamentar que o seu horário funcionasse da seguinte forma, até o filho menor, completar a idade de 12 anos:

Das 08h00 às 17h00. de 2a a 6a feira; e

Das 08h00 as 15h00 aos sábados.

Na prática, a trabalhadora propõe-se a trabalhar das 8 às 13 horas no posto de ... e das 14 às 17 horas na área de ..., fazendo 8 horas diárias nos dias uteis (ao invés das 9 horas

diárias que fazia antes de engravidar).

34. Deste modo, nos dias em que não trabalha no posto de ..., tem disponibilidade total para fazer um horário entre as 8 e as 17horas na área de ...

35. Trabalhando até às 15horas aos sábados.

36. Isto porque, como é conhecimento da entidade empregadora, a realidade familiar da Trabalhadora e a seguinte:

37. Tem um filho menor, nascido a 21/04/2021, residindo com este e com o seu marido, que tem um horário fixo das 16horas às 00:30 na área da restauração, e como folga fixa o domingo.

38. Por norma, tem 2 folgas, como anteriormente se mencionou, sendo que a única folga fixa é aos domingos e que, quanto à outra folga, tenta sempre que seja a 2ª feira para ser seguida, mas às vezes não lhe é possível sequer usufruir de uma segunda folga.

39. Durante os dias da semana, a creche encerra às 19:30, e a trabalhadora, saindo às 18horas, deslocando-se de transportes, demora sempre cerca de 1hora a chegar do ... sítio em ..., onde se situa a creche do menor.

40. Sem prejuízo de que este percurso tem pouca oferta de transportes públicos, e muitas das vezes a trabalhadora tem de recorrer a meios de transportes alternativos como táxi/uber para conseguir chegar a tempo.

41. Além da logística familiar e do facto de, durante a semana, não despender de praticamente tempo nenhum juntos - mãe, pai e filho - o domingo é o único dia que pode e que deve ser salvaguardado para convívio.

42. No mais, os pais do menor, não dispõem de suporte familiar que possa de alguma forma colmatar as situações descritas, o que muitas vezes resulta no atraso do pai do menor na comparência no seu emprego, porque acaba por ter de ir de buscar o filho à creche.

43. Em boa verdade, os domingos sempre foram uma grande preocupação para a trabalhadora, que foi sempre aceitando as condições de trabalho impostas, com as evidentes irregularidades quanta ao seu horário e remuneração, pelo que acabou por formular o pedido de horário flexível, que necessita que vigore findo o período de amamentação, tendo em conta, não só o horário, mas também a necessidade de folga nesse dia - ao domingo.

44. Sem prescindir, o efeito dos dias de descanso, da forma como estão distribuídos, quer no período de amamentação, quer já antes deste, acabam por não surtir o efeito prático do que significa o descanso, face à carga horária que a trabalhadora tem entre folgas e ao facto de/ nem sempre ter duas folgas seguidas, e tendo em conta as meias folgas, nas semanas em que não tem duas folgas seguidas/ e as quais lhe são conferidas após trabalhar horas extraordinárias para conseguir, precisamente essa meia folga.

45. De igual modo, não só o ordenamento jurídico português, no que concerne às leis laborais, mas a lei mãe, a Constituição da República Portuguesa, procuram antever,



prever, salvaguardar e preservar a vida familiar.

46. *O que, sem a concessão de horário flexível, nos termos solicitados pela trabalhadora, se revela impossível.*

IV. Da Intenção de Recusa

47. *A trabalhadora, não pede conformar-se com a posição da entidade empregadora.*

48. *Porquanto/ os entraves invocados, são, como já foram, noutras alturas em que a trabalhadora esteve incapacitada para trabalhar, facilmente ultrapassáveis.*

49. *Entende a trabalhadora, pela realidade a que diariamente assiste, que os serviços onde trabalha não tem falta de profissionais, sobretudo no período da tarde, no serviço de ...*

50. *E, quanta ao serviço de ..., nem a trabalhadora, nem os critérios de razoabilidade aos olhos do homem médio revelam qualquer entrave a que seja colocado outro/a profissional nesse serviço, aos domingos.*

51. *Como aliás, acontece, aos domingos em que a trabalhadora folga - o serviço é coberto por outros colegas.*

52. *Cabe ainda referir que a trabalhadora e aqui requerente é a única colaboradora destes dois serviços - ... que trabalha quer sábados, quer domingos, quer feriados.*

53. *Existe apenas uma outra colaboradora que trabalha no serviço de ..., somente nessa área - trabalhando sábados, domingos e feriados, e em regime de tempo parcial.*

54. *De igual modo, as demais colegas da área de ..., trabalham sábados (no posto de ... sito em ...), mas não todos.*

55. *Ainda, como a entidade patronal bem conhece, e apenas a título de exemplo recente, no mês passado, nas folgas da trabalhadora requerente, havia técnicos de ... a laborar das 8 às 16horas.*

56. *O seu horário flexível deveria ainda ter em conta, precisamente os feriados, face aos motivos pelos quais é solicitado.*

57. *Aliás, a entidade empregadora, não esclarece que como estão distribuídos os horários dos trabalhadores destes serviços.*

58. *Citando o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 28-10-2020 [...]:
Todavia, dispõe o art.º 59.º n.º 1, al. b) da CRP que [...], sendo que no, art.º 67.º n.º 2 al. h), também da CRP, se estabelece que [...], enquanto no art.º 68.º n.ºs 1 e 2 da CRP se prevê, respetivamente, [...]*

59. *Nesta senda, pode ler-se in Constituição da República Portuguesa Anotada, vol. I, pág. 773 e págs. 860-861: [...]*

60. *Como ensina Francisco Liberal Fernandes in O Tempo de Trabalho - comentário aos artigos 197º a 236º do Código do Trabalho [revisto pela Lei nº 2/2012, de 25 de junho], Coimbra Editora, 2012, pág. 44 (em anotação art.º 2000 do Código do Trabalho): [...]*

61. *O mesmo autor, na obra O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho, Biblioteca Red, 2018, pág. 37, diz-nos: [...]*

62. Decidiu o Supremo Tribunal de Justiça, por Acórdão datado de 15-12-2021: [...]
63. O Acórdão que se continuará a citar de seguida, aprofunda a dicotomia entre o poder de direção do empregador e o equilíbrio da vida profissional do trabalhador com a sua vida familiar.
64. O que merece realce no caso em apreço, já que o pedido da Trabalhadora, não coloca em crise, exigências imperiosas para o funcionamento da empresa, nem esta a entidade empregadora impossibilitada de substituir o trabalhador pelo menos aos domingos, e de adequar os horários dos trabalhadores, de modo a que fiquem cobertos os horários dos serviços em causa.
65. Vejamos: [...]
66. Recentemente, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 10-12-2022, foi também claro: [...]
67. Também a CITE já se pronunciou diversas vezes em situações idênticas como no Parecer 371/CITE/2016, que em parte se cita: [...]
68. E, no Parecer 670/CITE/2018, relativo a uma trabalhadora assistente operacional: [...]
69. Anexa à presente resposta, junta-se ainda, um parecer da CITE relativo a entidade aqui empregadora, em muito relevante para o que aqui se expõe.
70. Aqui chegados, não pode merecer aceitação a intenção de recusa do horário flexível solicitado pela Trabalhadora, não se verificando da parte da entidade empregadora, qualquer dos fundamentos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- Nestes termos, não pode a aqui Trabalhadora Requerente, conformar-se com a intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, aguardando por isso os ulteriores termos do processo que será apreciado pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo a entidade patronal remeter-lhe todo o processo no prazo legal de 5 (cinco) dias».

Junta: Procuração Forense, Contrato de Trabalho e Adenda da Requerente, Certidão de Nascimento do filho menor, Contrato de Trabalho e Horário do Cônjuge da Trabalhadora e pai do menor, Comprovativo de Frequência e Horário da Creche e Parecer 368/CITE/2022

1.5. Ao processo, o empregador não junta mais documentos para além dos já referidos.

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 requerente solicita «um horário flexível, com um horário compreendido entre as 8 e as 17 horas, de segunda a sexta-feira, e entre as 8 e as 15 horas aos sábados». Com a seguinte ressalva: «Neste momento, estou com horário reduzido por ainda amamentar. Enquanto o processo se mantiver, posso manter o mesmo horário desde que regressei de licença de maternidade, alterando apenas o horário de entrada e saída nos dias em que faço tardes, para o mais cedo possível. Até às 16h durante a semana e até às 15h no sábado».

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, com 22 meses de idade, uma vez que o outro progenitor trabalha no turno das 16 às 00:30, na área da restauração, não tendo possibilidade – nomeadamente - de tratar da logística da creche.

2.18. O prazo para que o pedido perdure é o limite legal, ou seja, o 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 in fine

2.19. A requerente declara expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Consideram-se, pois, aparentemente, reunidos e cumpridos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo.

2.21. Quanto à Intenção de Recusa (IR) do empregador, remete ambos os motivos constantes na lei, ou seja, alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização e impossibilidade de substituir a trabalhadora, que presta funções em dois ... distintos do empregador – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.22. Passemos então ao objeto do caso em concreto. Que padece, desde logo, de uma questão grave: é que, tanto quanto nos é dado a entender, quer no pedido da requerente, quer na extensíssima apreciação, a trabalhadora não sabe quando vai parar de amamentar o filho.

2.23. Ou seja, este não será um processo quimicamente induzido.

2.24. Significa isto que a requerente está a fazer ao empregador um pedido sob uma condição com um prazo incerto, não lhe permitindo fazer uma previsão mínima de quando isso sucederá.

2.25. Ora, usando a terminologia da própria advogada da requerente, é mais do que razoável, para qualquer homem médio, que um empregador – depois de ter uma trabalhadora ausente por 5 + 5 meses – possa ter uma ideia de quando, concretamente, estará a mesma à disposição para prestar funções a tempo inteiro, uma vez terminada a dispensa para amamentação.

2.26. O que, da forma como o pedido se encontra apresentado não é possível.

2.27. Outro problema, relativo ao cumprimento das horas contratualizadas, e já abstraindo o facto da (i)legalidade contratual, que não será aqui discutida devido à falta de competência da CITE nesta área já referenciada, é que, do modo como a requerente formula o seu pedido, o turno num dos postos fica sempre a descoberto pelo período de uma hora.

2.28. Sempre se sublinhe que a conciliação trabalho/família tem limites, pelo que não é exigível ao empregador que personalize turnos à medida dos/as seus/suas trabalhadores/as. Estes/as só podem requerer horários pré-existentes e praticados na

organização dentro das áreas em que prestam as suas funções profissionais.

2.29. Isto, sem prejuízo de a trabalhadora fazer novo pedido, desde que assim o queira, tendo em atenção os pontos prévios feitos no início do presente parecer, para além dos três requisitos legais obrigatórios, i.e.: horário a realizar, prazo para que o mesmo perdure dentro do limite legal e declaração de que mora com o menor em comunhão de mesa e habitação.

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 ..., sem prejuízo de a trabalhadora fazer novo pedido, desde que assim o queira.

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
E DA UGT –UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 15 DE FEVEREIRO DE 2023**