

PARECER N.º 381/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 CITE-FH/1871/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 14.04.2023, 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 ... nesta organização.

1.2. A 16.03.2023, a entidade empregadora receciona novo requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

«Exmos. Senhores,

Venho, ao abrigo do disposto [na lei], solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar apoio e assistência imprescindível ao meu filho menor, que completará 2 anos no próximo dia 21 de abril de 2023.

O meu agregado é constituído pelo meu filho e pelo meu marido, com os quais vivo em comunhão de mesa e habitação.

O meu marido está empregado e tem horário fixo das 16h às 24h.

Por este motivo, uma vez que não dispomos de retaguarda familiar, ao residirmos em ..., e trabalharmos em ..., torna-se impraticável, ir buscar o meu filho menor à creche, a qual encerra às 19h30.

Para além de me deslocar de transportes públicos, com constantes atrasos e supressões, além do tempo normal da viagem, o trânsito desta cidade é evidente, e sair às 18h00, é incompatível com a situação da creche do meu filho.

Na verdade, para garantir que conseguimos ir buscar o nosso filho à creche, atempadamente, muitas vezes o meu marido chega atrasado ao trabalho.

Face à idade do meu filho, à necessidade de lhe prestar cuidados, e à situação laboral do meu marido, é também indispensável ter folga aos fins de semana, para poder precisamente conciliar a minha vida laboral, com a minha vida familiar.

Sendo também o domingo, o único dia que o meu agregado familiar poderá reunir-se e conviver.

Assim, solicito o seguinte horário flexível, até que o meu filho perfaça 12 anos de idade:

- Horário de trabalho fixo das 08h00 às 17h00

- Folgas fixas ao sábado e ao domingo [...]

Sem colocar em causa, o pedido de horário flexível que apresento neste momento, solicito ainda que a empresa, enquanto estou com horário de dispensa para amamentação, me autorize a trabalhar em horário nunca posterior às 17h00, dispensando-me de igual modo de trabalhar aos fins de semana, tendo em conta os motivos que explico no meu pedido de horário flexível [...]».

1.3. Em 05.04.2023, 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 24 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, bem como os excertos do Parecer 119/CITE/2023):

«I – Nota prévia

Cumpra mencionar, pela sua relevância, que este é o segundo pedido de horário flexível dirigido à Entidade Empregadora.

O primeiro pedido foi rececionado a 22 de dezembro de 2022, tendo sido cumpridos todos os tramites legais, incluindo o envio de todo o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), uma vez que não foi possível chegar a acordo quanto aos termos em que seria possível desempenhar o respetivo trabalho em regime de horário flexível.

Sendo que, de acordo com o parecer emitido pela CITE, foi possível retirar as seguintes conclusões:

– No que concerne ao horário que V. Exa. pretendia desempenhar no decurso do período de amamentação, concluiu aquela entidade que V. Exa. fez à Entidade Empregadora um pedido sob uma condição com um prazo incerto, não permitindo à Entidade Empregadora fazer uma previsão mínima de quando poderá contar consigo para o cumprimento total das horas contratualizadas;

– Sendo mais do que razoável que, após ausência prolongada de uma trabalhadora, a Entidade Empregadora 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 – o que, da forma como o pedido se encontra apresentado, não é possível;

– No que concerne ao cumprimento das horas contratualizadas, do modo como V. Exa. formulou o seu pedido, é possível concluir que o turno num dos postos fica sempre a descoberto pelo período de 1 (uma) hora;

– Não é exigível à Entidade Empregadora a personalização de turnos em função das necessidades de cada trabalhador – ou seja, os trabalhadores apenas podem requerer

horários pré-existentes e praticados na organização dentro das áreas em que prestam as suas funções profissionais;

– Isto, sem prejuízo de V. Exa. fazer novo pedido, tendo em atenção os pontos prévios, para além dos requisitos legais obrigatórios.

Ora, conforme infra se demonstrará, V. Exa. não só não teve em conta os pontos precedentes, como, inclusivamente, fez um pedido mais restritivo que o rececionado a 22 de dezembro de 2022.

II – Novo pedido de horário flexível

Nos termos do novo pedido de horário flexível, V. Exa. veio então a solicitar:

– Horário de trabalho fixo das 08:00 horas às 17:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

– Folgas fixas ao Sábado e ao Domingo (de notar, que no pedido anterior existia disponibilidade para trabalhar ao Sábado);

– Enquanto durar a amamentação, horário com hora de saída nunca após as 17:00 horas, e dispensa de trabalho ao Sábado e ao Domingo (o que também contrasta com o pedido anterior, na medida em que manifestou disponibilidade para trabalhar aos Sábados) [...]

III – Apreciação geral

[...] 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 ...

– 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 ... do estabelecimento ..., 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 16 de março de 2023, foi possível reter também um pedido relativo ao horário

a desempenhar no decurso do período no qual se encontra a amamentar, enquanto o referido processo se mantiver, uma vez que pretende I) garantir que a hora de saída nunca ultrapassa as 17:00 horas, e que II) nunca trabalha ao sábado e ao domingo (o que, mais uma vez se refira, é ainda mais restritivo em face do pedido rececionado a 22 de dezembro de 2022) – ou seja, acaba por ser um pedido em tudo coincidente com o pedido de trabalho em regime de horário flexível.

Assim, no que concerne à dispensa para amamentação, remetemos para o que já foi transmitido no âmbito do primeiro pedido de horário flexível, que se junta como Documento 1 e se tem por reproduzido para todos os efeitos legais, fazendo apenas as seguintes ressalvas.

A dispensa para amamentação é um direito que permite à trabalhadora ter uma dispensa diária do trabalho para esse efeito, o que é substancialmente diferente de um hipotético direito no sentido de distribuir os horários de trabalho em função dessa necessidade, inclusivamente, de criar horário específicos para o efeito.

Da mesma forma, a dispensa para amamentação não atribui à trabalhadora que amamenta o direito a dois descansos obrigatórios semanais.

Por último, não deixa este pedido de consubstanciar, mais uma vez, um pedido sob uma condição com um prazo incerto, continuando a Entidade Empregadora sem qualquer expectativa de quando poderá contar com o cumprimento das horas contratualizadas.

Em relação ao pedido de trabalho em regime de horário flexível propriamente dito, 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, com folgas fixas ao Sábado e ao Domingo.

Numa primeira apreciação, sempre se diga o seguinte – sendo este pedido mais restritivo que o pedido anterior (tendo em conta que no pedido anterior mostrou disponibilidade para trabalhar ao Sábado) a Entidade Empregadora depara-se desde já com uma grande dificuldade relativa ao cumprimento das 40 horas semanais contratualizadas. [...]

Para além das conclusões já supra mencionadas 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 ... 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.

Atentas as premissas devidamente detalhadas, conclui-se, assim, pela manifesta impossibilidade de deferimento do pedido de horário flexível [...]».

1.4. Desta feita, a trabalhadora não realizou apreciação alguma.

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 designios 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:

- Horário de trabalho fixo das 8 às 17horas, de segunda a sexta-feira;
- Folgas fixas ao sábado e ao domingo; e
- Enquanto durar a amamentação, horário com hora de saída nunca após as 17:00 horas, e dispensa de trabalho ao sábado e ao domingo.

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, com 2 anos 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 para 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. Que, antecipe-se desde logo, logra provar.

2.22. Passemos então novamente à análise do objeto do caso em concreto. Que reincide na seguinte questão grave: o pedido de flexibilidade horária está condicionado ao termo da dispensa para amamentação.

2.23. Que, como é sabido – salvo se for quimicamente induzido – é um procedimento de prazo incerto.

2.24. Significa isto que a requerente está a solicitar ao empregador uma autorização para

praticar um horário especial de trabalho até não se sabe bem quando, não permitindo a este fazer qualquer previsão de quando o termo da dita flexibilidade ocorrerá.

2.25. Outro problema, relativo ao cumprimento das horas contratualizadas é que, do modo como a requerente formula o seu pedido, o turno num dos postos onde a mesma desempenha as suas funções profissionais – como já se verificou, no Parecer 119/CITE72023 - fica sempre a descoberto.

2.26. O que faz cair por terra qualquer pedido desta natureza, uma vez que os direitos dos/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as têm limites, sendo um deles o cumprimento do PNT a que se obrigaram contratualmente.

2.27. Mais uma vez se realce 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.

2.28. De notar que, no caso em apreço, o empregador coloca – até – duas alternativas à disposição da requerente, no sentido de ir ao encontro das suas pretensões. O que sempre é de louvar. Muito mais não lhe pode ser exigível.

2.29. Com efeito, quando – no Parecer 119/CITE/2023 – se escreveu «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 [...]», pretendia-se apelar à razoabilidade da mesma, tendo em conta aquilo que a lei dispõe.

2.30. Ante o que aqui nos é – pelo presente - apresentado, pouco mais há a acrescentar, para além de lembrar à requerente o postulado no artigo 56.º/1 do CT, ou seja, que este é um direito que assiste a ambos os progenitores.

2.31. 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.

2.32. 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
EM 9 DE MAIO DE 2023**