

PARECER N.º 475/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PROCESSO Nº CITE-FH/2003/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **21 de abril de 2023**, por carta registada com aviso de recepção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a carta com intenção de recusa e comprovativos dos CTT, a apreciação da trabalhadora aos fundamentos da intenção de recusa, a ata da reunião de direção de 18 de abril de 2023, os mapas de horários de trabalho dos meses de janeiro, fevereiro e março de 2023, a escala com horário de trabalho do mês de abril de 2023, e os horários dos equipamentos sociais.

1.2. A trabalhadora, representada por mandatária judicial com poderes para o efeito, conforme procuração que juntou, remeteu o seu pedido à entidade empregadora no dia **17 de março de 2023**, elaborado nos seguintes termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e com os seguintes fundamentos:

“(...) A requerente foi admitida ao serviço para exercer as funções de Enfermeira de 3a, tendo contratualizado prestar 35 horas de trabalho semanais.

A trabalhadora é mãe, de duas crianças, o ... e a ... com 6 e 3 anos respetivamente, sendo que o ... é portador de doença crónica de Cardiopatia Congénita — cf. Documento 1 junto em anexo.

Ambas as crianças constituem o agregado familiar da trabalhadora, vivendo como esta em comunhão de mesa e habitação para efeitos do 1), da al. b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.

O progenitor das crianças não trabalha no concelho de ..., onde o agregado reside e desenvolve as dinâmicas pessoais, familiares, sociais (e escolares) motivo pelo qual não consegue acompanhar permanentemente as crianças, sendo por isso imprescindível e inadiável que seja a trabalhadora, aqui requerente, a fazê-lo.

Para o efeito, dispõe a Constituição da República Portuguesa e o Código do Trabalho, que é dever de a entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do

empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

Com tal, e para concretização dos princípios enunciados, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, o direito da trabalhadora, com filhos menores de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

Em face do exposto, requer-se a V.a Ex.a que se digne fixar o horário de trabalho da requerente entre as 9:00 horas e as 16:00 horas ou entre as 8:00 horas e as 15:00 horas de Segunda-feira a Sexta-feira, com períodos de descanso semanais ao fim de semana e feriados.

Devendo manter-se o referido horário até 04 de outubro de 2032 data em que a filha mais nova (à data com 3 anos) atingir os 12 anos de idade, ou cumulativamente, aquando cessar a doença crónica do filho ..., promovendo-se assim o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho. (...)"

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido um relatório médico emitido pelo Centro Hospitalar de ... comprovativo da alegada doença do filho e uma procuração forense.

1.4. A entidade empregadora, por carta registada com aviso de recepção de **06 de abril de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

(...) Isto posto, informamos desde já que, face aos fundamentos que se passam a elencar, não será possível atender ao pedido apresentado por V. Exa., o qual se recusa.

Antes de mais, cumpre salientar que, como sempre, a "... " toma em consideração todos os anseios e questões levantadas pelos seus trabalhadores, procurando facilitar a articulação entre a sua vida pessoal e profissional.

Todavia, a decisão de recusa ou aceitação do pedido formulado por V. Exa., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, impõe a prévia análise dos concretos termos do pedido apresentado, o que deverá ser devidamente conjugado com a situação desta instituição, designadamente as suas exigências de funcionamento, as especificidades dos serviços prestados aos seus utentes e o concreto local onde esses serviços são prestados.

Ora, em primeiro lugar, no pedido formulado por V. Exa. é referido que pretende a fixação de um horário de trabalho entre as 9:00 horas e as 16:00 horas ou entre as 8:00 horas e as 15:00 horas de Segunda-feira a Sexta-feira, com períodos de descanso semanais ao fim de semana e feriados. O horário de trabalho pretendido por V. Exa. pressupõe que apenas desempenhasse a sua atividade neste concreto período de tempo e nos dias úteis, estabelecendo-se, no pedido apresentado, um horário de trabalho fixo e concretizado, desde logo com prévia determinação dos períodos de não trabalho e ainda, concretamente, dos dias de folga.

Sucede que, nos termos do regime legal aplicável e face ao circunstancialismo apresentado na V. comunicação, o pedido em causa não representa propriamente uma alteração das horas de início e de termo do período de trabalho diário mas sim repete-se, um horário de trabalho fixo e concretizado, com prévia determinação dos períodos de trabalho.

Ora, a organização dos tempos de trabalho cabe à empresa. Assim, o sugerido por V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, não sendo possível esta Instituição atribuir o horário sugerido.

Este pedido de alteração de horário de trabalho não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

Por outro lado, os concretos termos do horário requerido por V. Exa. impossibilita a sua modulação pela “...” a quem, como Entidade Empregadora, compete efetivamente elaborar o horário de trabalho.

Logo, o pedido formulado por V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do disposto no artigo 56.º do CT, uma vez que aquilo que V. Exa. requer não é um “horário de trabalho flexível”, nos termos legais. Aliás, com a rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a Instituição não teria qualquer margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho, o que impossibilitaria, nomeadamente, o cumprimento do disposto nos números 3 e 4 do artigo 56.º do CT.

Veja-se, por exemplo, que nos termos do disposto no art.º 56.º n.º 4 do CT o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível não pode trabalhar mais de seis horas consecutivas. Ora, o horário pedido por V. Exa. pressupõe sete horas de trabalho consecutivas, em regime de horário flexível, o que não se mostra admissível.

Em síntese, o horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao direito que é concedido aos trabalhadores por via do consagrado no artigo 56.º do CTe uma vez que o pedido apresentado por V. Exa. não cumpre os requisitos legais, nem se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, a “...” entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua intenção de recusa.

Acresce que, verificam-se ainda outros fundamentos que levam à recusa do V. pedido, relacionados com exigências imperiosas do funcionamento desta Instituição, mais concretamente da resposta social onde V. Exa. exerce funções, bem como da impossibilidade de proceder à sua substituição, uma vez que, neste momento, V. Exa. é indispensável.

Na verdade, e como é do seu conhecimento, a “...” é uma instituição de solidariedade social que tem como missão contribuir para o desenvolvimento integrado da população do concelho de ..., e para a resolução de questões sociais, educativas, de saúde e culturais (especialmente das crianças, dos deficientes, dos jovens e dos idosos), assim como, apoiar as famílias, especialmente as mais jovens e de menores recursos, mediante a promoção de ações socioculturais.

Uma das respostas sociais da Instituição é precisamente a Estrutura Residencial para Idosos (...), onde V. Exa. exerce as funções de enfermeira.

Tal como resulta das recomendações dirigidas à “...” pelo ..., “A equipa de enfermagem deverá ser constituída por dois enfermeiros a tempo inteiro ou serviço de enfermagem 70h semanais, atendendo ao grande n.º de utentes e ao grande n.º de dependentes”. É o que resulta também do art.º 12.º n.º 2 ai. b) da Portaria 67/2012, de 21 de março.

Por essa razão, e como também é do seu conhecimento, a “...” teve pendente, desde o ano de 2020, uma oferta de trabalho para o posto de enfermeiro na ..., oferta essa que apesar de se encontrar devidamente publicitada, nomeadamente na plataforma do ..., não teve qualquer candidatura.

Durante esse período, a “...” recorreu a enfermeiros externos, em regime de prestação de serviços, por forma assegurar os devidos cuidados aos seus utentes.

O horário de V. Exa. neste contexto, era das 09h00 às 16h00 ou, esporadicamente, das 8h00 às 15h00, trabalhando igualmente aos fim-de-semana e feriados, com folgas rotativas.

Sucedeu que, em 13 de março passado, a “...” conseguiu finalmente contratar uma enfermeira, ..., passando assim a dispor de duas enfermeiras na ..., tal como recomendado pelo ... Com o preenchimento da vaga em falta, a “...” deixou naturalmente de recorrer à prestação de serviços externos, a qual visava somente, e de modo temporário, suprir a necessidade decorrente de dispormos apenas de uma enfermeira e uma auxiliar de ação direta para apoio à equipa de enfermagem.

Ora, considerando que a ... assegura a prestação de serviços durante vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana e que tem, atualmente, sessenta e seis utentes, mostra-se absolutamente necessário que a instituição disponha de dois enfermeiros que garantam cuidados de enfermagem e saúde durante o horário compreendido entre as 7h30 e as 19h, e também aos fins de semana e feriados, seja presencialmente, seja em regime de disponibilidade.

Na verdade, e por um lado, é imperioso que o horário de trabalho da equipa de enfermagem se inicie pelas 7h30, com o acompanhamento da higiene pessoal aos utentes, realização de pensos, administração de insulinas antes do pequeno-almoço, etc. Por outro lado, é também imperioso que o horário de trabalho da equipa de enfermagem se prolongue até às 19h, para acompanhamento do jantar e administração da terapêutica aos utentes, incluindo, naturalmente, fins-de-semana e feriados.

Atualmente, e após a contratação da nova enfermeira, o serviço encontra-se a funcionar com dois turnos rotativos, sendo um das 7h30 às 14h30 e outro das 12h00 às 19h00. A equipa de enfermagem é coadjuvada por uma auxiliar de ação direta, ..., o que permite também assegurar os fins de semana e feriados em que os enfermeiros se encontram em regime de disponibilidade, fora das instalações da instituição.

Como é evidente, por uma questão de igualdade e elementar justiça, a “...” não pode impor à nova enfermeira a obrigatoriedade de trabalhar todos os fins-de-semana e feriados, sem exceção. Aliás, constitui imposição legal que o gozo do dia de repouso semanal seja ao sábado ou domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas. Assim, mostra-se absolutamente impossível conceder a V. Exa., de forma definitiva, folgas ao fim de semana.

Atento o exposto, neste momento, a “...” tem a necessidade imperiosa de atribuir a V. Exa. o horário que lhe está afeto, não podendo prescindir da prestação dos seus serviços nos exatos termos referidos.

O horário de trabalho solicitado por V. Exa., com folgas aos fins de semana e feriados, não é compatível com as exigências de serviço da equipa em que V. Exa. se encontra inserida.

Caso a “...” não possa contar com V. Exa. no período em causa, incluindo sábados, domingos e feriados, ver-se-á a mesma na contingência de não conseguir assegurar a prestação dos serviços nos termos que lhe são exigidos, quer por força dos contratos celebrados com os seus utentes, quer pela própria legislação em vigor.

Resulta assim de forma objetiva que o horário requerido por V. Exa. colocaria em causa o funcionamento do serviço de enfermagem e, em consequência, a

qualidade dos serviços e cuidados prestados aos utentes da ..., estando, portanto, a recusa também fundada em razões imperiosas do funcionamento do serviço e da própria Instituição.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT, face às exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da “...” e à impossibilidade de substituir a trabalhadora, sendo a mesma indispensável, não poderá a “...” aceitar o pedido apresentado por V. Exa. (...)

Adicionalmente, diga-se ainda, que durante os dias úteis V. Exa. dispõe de equipamentos sociais, nomeadamente da própria “...” situados a poucos metros de distância da sua residência, que funcionam precisamente para acolhimento de crianças em prolongamento de horário escolar para conciliação da vida profissional com a vida pessoal dos trabalhadores. De facto, e por um lado, V. Exa. dispõe do ATL, que acolhe crianças entre os 6 e os 12/13 anos de idade e possui um horário das 7h30 às 19h. Por outro lado, dispõe também da Componente de Atividades de Animação e Apoio à Família, o qual se destina a crianças dos 3 aos 6 anos de idade e possui um horário das 7h30 às 19h.

As conclusões acima expressas não invalidam, todavia, o esforço para que, uma vez alcançadas circunstâncias menos desfavoráveis ou condicionantes, não deva esta Instituição deixar de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e de na elaboração do horário de trabalho facilitar a V. Exa. essa mesma conciliação. É aliás o que vem sucedendo ao longo dos últimos anos.

Por último, diga-se ainda que a “...” reage ao pedido de V. Exa. com enorme vontade de conciliar e contribuir para a satisfação do mesmo, mas não pode colocar em risco a evolução estrutural e organizativa da “Instituição”, nem a sua sustentabilidade financeira e, decisivamente, não pode também colocar em causa a prestação dos devidos cuidados de enfermagem aos seus utentes, sob pena de violar afrontosamente todas as obrigações que sobre a mesma impendem e, não menos relevante, a sua própria missão. (...).

1.5. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, por comunicação eletrónica enviada no dia 17 de abril de 2023, elaborando a sua apreciação nos termos que seguem:

“(...) 1ª Consideração

Não vemos como possa o pedido apresentado não ser enquadrável à luz dos normativos/ regime invocado, visto verificarem-se preenchidos todos os requisitos estipulados para o efeito.

Estabelece o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho que o trabalhador com filho menor de 12 anos, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo, de acordo com o n.º 2 daquele artigo, escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

De referir desde já e acordo com a melhor doutrina e jurisprudência os limites referidos são os impostos pelo n.º 3 do artigo 56.º, definidos pelo empregador.

Motivo pelo qual não deveram ser “eventualmente”, mas antes efetivamente verificados todos os trâmites legais para o efeito.

2ª Consideração

Não se nega que na fixação do horário flexível seja tido em consideração a “situação da Instituição”.

Contudo tal não deve invalidar que se procure uma conciliação justa e equilibrada dos interesses de ambas as partes.

3ª Consideração

Sendo, portanto, com enorme decepção que se recebe notícia da intenção de V.as Ex.as em recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

4ª Consideração

Não foi efetivamente feito qualquer esforço da parte de V.as Ex.as no sentido de atender ao solicitado, divagando a fundamentação para a recusa entre questões técnicas (da organização do trabalho), de semântica (do requerimento) e de pura demagogia para justificar uma recusa do pedido, sem que para tal fossem apresentados argumentos atendíveis.

5ª Consideração

Começam por justificar a intenção de recusa, alegando que a trabalhadora se propôs auto fixar um horário de trabalho entre as 9:00 horas e as 16:00 horas ou entre as 8:00 horas e as 15:00 horas de Segunda-feira e Sexta-feira, com períodos de descanso semanais ao fim de semana e feriados.

Bem sabe a trabalhadora que a fixação do horário normal de trabalho (bem como do horário flexível) é competência, exclusiva, da entidade empregadora — cf Artigos 212.º n.º 1 e artigo 56.º n.º 3 do CT.

Tendo sido propostos horários a título meramente indicativo (atendendo ao critério das 35 horas semanais de trabalho contratualizadas).

Sendo de esperar que V.as Ex.as procedessem à apresentação de uma proposta de horário flexível que se compatibilizasse, primeiro com a carga horária contratada, segundo, com a necessidade da trabalhadora em atender às responsabilidades familiares, terceiro às necessidades da instituição.

De referir que as sugestões de horário de trabalho apresentadas pela trabalhadora, compreendem horários bastante próximos aos que a entidade empregadora tem vindo efetivamente a praticar, sendo surpreendente a alusão a tal fundamento.

6ª Consideração

Importa deixar claro, transcrevendo: “3 - 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.
- Artigo 56.º, n.º 3 do CT (sublinhados e negritos nossos)

Em suma, é ao empregador que se impõe elaborar e apresentar os horários de trabalho em regime de horário flexível.

Não é certo que a entidade empregadora recuse o pedido e se escuse a apresentar o horário imposto no normativo supratranscrito pelo mero facto de a trabalhadora aquando do seu pedido se limitar propor horários de trabalho em linha com os que não raras vezes é chamada a prestar.

7ª Consideração

É ainda fundamento da recusa “exigências imperiosas do funcionamento desta Instituição, mais concretamente da resposta social onde V. Exa. exerce funções, bem como da impossibilidade de proceder à sua substituição, uma vez que, neste momento, V. Exa. é indispensável”

Não deixa a trabalhadora de estar sensível ao argumento, contudo impõe-se considerar que:

A trabalhadora não é chamada, apenas a exercer funções na Estrutura Residencial para Idosos (...), a verdade é que a trabalhadora é chamada a exercer funções ao nível dos demais serviços prestados pela instituição nas suas múltiplas valências, prestando assistência regular a mais de 80 utentes.

Como também, diga-se de passagem, não é a trabalhadora responsável pelo facto de a instituição não conseguir eficazmente cumprir com as recomendações exigidas em face do número de utentes que assiste. Problemas de recrutamento ou de insuficiência de quadros nunca poderão ser motivos atendíveis para o visado efeito (recusa do pedido), admite-se que tais condicionalismos possam influir como maiores ou menores margens de flexibilidade do horário de trabalho, coisa diferente e, portanto, não aceite, é que tais contingências sejam fundamento para uma preliminar recusa do pedido.

Ainda porque, aquando do pedido de horário flexível apresentado pela aqui requerente encontravam-se ao serviço, para as visadas funções, 3 enfermeiros (tendo um deles, entretanto sido dispensado).

Procedimento que em razão dos elementos apresentados (salvaguardando qualquer outro fundamento inteiramente válido) não se coaduna com as carências de profissionais do foro registadas e na presente sede utilizada como fundamento para a recusa.

8ª Consideração

Não deixa de ser interessante de observar que os horários sugeridos pela trabalhadora, e que motivaram nas palavras de V.a Ex.a., a recusa liminar do pedido, são afinal em tudo idênticos aos que admite fazer praticar a trabalhadora. Em rigor apresentam apenas uma pequena, mas notória (e inaceitável) diferença quanto ao sugerido pela trabalhadora, que se traduz em fazer constar que a trabalhadora trabalha fim-de-semanas e feriados com folgas rotativas.

O que nos leva a questionar de que forma conseguem V.as Ex.as organizar todos os horários de trabalho visados, com total respeito pelos termos do contrato outorgado com a trabalhadora (que contempla 35 horas semanais).

Existe uma objetiva impossibilidade de assegurar os períodos de trabalho fixados com apenas duas enfermeiras ao serviço, sem que com isso se violem direitos dos trabalhadores.

De tal facto, resulta que na prática a trabalhadora seja chamada ao serviço em horários de descanso (acumulando à data mais de 100 horas de trabalho, não pagas ou sequer compensadas de qualquer outra forma admitida por lei).

8ª Consideração

Como vem expressamente admitido por V.as Ex.as: “(..) mostra-se absolutamente necessário que a instituição disponha de dois enfermeiros que garantam cuidados de enfermagem e saúde durante o horário compreendido entre as 7h30 e as 19h, e também aos fins de semana e feriados seja presencialmente, seja em regime de disponibilidade.”

A imperatividade desses horários como V.as Ex.as alegam para fundamentar a recusa do pedido, só poderá vir a ser ultrapassado com a contratação de mais recursos humanos, ou em última linha com revisão do contrato de trabalho quanto as condições e termos de trabalho contratualizadas.

10ª Consideração

Os turnos apresentados não se compatibilizam de todo com os termos do contrato de trabalho outorgado entre V.as Ex.as e a requerente, solicitando para o efeito a disponibilização do instrumento coletivo de trabalho que preveja, delimite e legitime a obrigação da requerente cumprir não só os horários estabelecidos como, cumulativamente, seja obrigada a um “regime de

disponibilidade” sem que para tal sejam fixados quaisquer complementos à retribuição base, ou sequer ao tempo de descanso.

Os horários atualmente estabelecidos, salvo instrumento de regulação coletiva de trabalho que o legitime, violam grosseiramente os direitos laborais da requerente.

Estranhando, portanto, a ousadia da recusa do pedido com um tal fundamento.

11ª Consideração

Em face das notórias incompatibilidades existentes entre os horários praticados e o disposto nas normas gerais de direito laboral, existe a necessidade de clarificar tais práticas, sob pena de estarmos face a veladas práticas laborais ilegais.

12ª Consideração

Advogam ainda com fundamento para a recusa o sempre celebre princípio da igualdade e da justiça, no tratamento dos diversos trabalhadores.

Não colocando em causa o mérito do princípio, que logramos saber que tanto preservam, cumpre apenas referir que o expediente aqui em análise — Flexibilidade do horário de trabalho do trabalhador com responsabilidades parentais, em nada se incompatibiliza com os visados princípios. Não porque o legislador faz conviver os dois redutos no diploma que serve de base ao pedido — leia-se código do trabalho, como essencialmente adota-se ao abrigo dos normativos supra visados uma ideia de discriminação positiva, onde se pretende um tratamento diferenciado para realidades diferenciadas.

Acontece que no caso sub judice não resulta demonstrado que a colega de trabalho visada, se encontre num contexto familiar sequer análogo ao da aqui requerente, nem tão só que tenha requerido o mesmo que aqui se requer, e que de tais pedidos resulte uma completa e insanável incompatibilidade.

Não vence o argumento da igualdade de tratamento quando o que está em causa não é sequer semelhante.

13ª Consideração

Merece ainda apreciação a referência feita à existência de “equipamentos sociais” (que convenientemente V.as Ex.as oferecem) para o acolhimento de crianças, apresentados como “solução” para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar da trabalhadora.

Não merecendo qualquer outro comentário senão de repúdio quanto ao aproveitamento do presente expediente para promoção da venda dos serviços que V.as Ex.as dispõem, certo parece ser que tais “sugestões” são reveladoras de uma total incompreensão do mecanismo legal aqui subjacente.

Com o devido respeito, não teria sido necessário recorrer a tal expediente, para que a trabalhadora adquirisse o conhecimento da existência de tais “equipamentos sociais”.

O que se pretende é uma melhor conciliação da vida familiar e profissional da trabalhadora em razão dos filhos menores de 12 anos de idade (sendo que um deles com necessidades de maior acompanhamento ao nível da aprendizagem) que a trabalhadora tem no seu agregado familiar. Não se pretende que sejam V.as Ex.as com os serviços que vendem, a substituir a trabalhadora no exercício das suas responsabilidades enquanto mãe.

Não poderemos concluir, sem que antes coloquemos em evidência o seguinte: A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as

mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (..) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (..).“

Densifica a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, de acordo com os seus considerandos 23 e 24 é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

Por seu lado o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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.”

O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei CRP estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”

A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, realça a necessidade de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (como vimos supra), como o Código do Trabalho, preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

Devendo entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

Em face de tudo quanto foi exposto, deixamos à consideração de V. Ex.as a possibilidade de tentar de forma cordial e equitativa trabalhar para a fixação de um horário de trabalho que se coadune com os interesses de ambas as partes, sempre no estrito cumprimento da lei. (...)"

1.6. Além dos mencionados, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)"

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de

“(…) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(…) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(…) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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 diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a

trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores

e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. 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 exequível 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência imprescindível e inadiável aos seus filhos, com idades inferiores a 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, sendo uma das crianças portadoras de uma doença crónica.

2.36. Neste pressuposto, e tendo em vista as necessidades de conciliação da sua vida profissional com o exercício das responsabilidades familiares, devidamente alegadas, solicita a elaboração de um horário de trabalho entre as 9:00 horas e as 16:00 horas ou entre as 8:00 horas e as 15:00 horas de Segunda-feira a Sexta-feira, com períodos de descanso semanais ao fim de semana e feriados, até ao dia 04 de outubro de 2032 data em que a filha mais nova (à data com 3 anos) atingir os 12 anos de idade, ou cumulativamente, aquando cessar a doença crónica do filho mais velho.

2.37. Conjugando o pedido da trabalhadora e a intenção de recusa da entidade empregadora damos por assente que a requerente se encontra vinculada a uma período de trabalho semanal de 35 horas, circunstância que, entendemos, obsta a apreciação do pedido, nos moldes em que foi formulado, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.38. Com efeito, e como referimos, e resulta aliás repetidamente alegado quer pela entidade empregadora como pela trabalhadora, o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Devendo o mesmo ser elaborado pela entidade empregadora, contendo “a) (...) um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) (...) 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; e c) (...) um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”

2.39. Estando vinculada ao cumprimento de um período normal de trabalho semanal de 35 horas, a trabalhadora indica, no seu pedido, e em qualquer das alternativas adiantadas, uma amplitude diária de 7 horas (das 09h00 às 16h00 ou das 08h00 às 15h00) repartida por cinco dias da semana, o que traduz, tendo em conta os limites indicados, um período normal de trabalho diário de 7 horas, sem qualquer referência ao período de descanso a que se refere a alínea c) do artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho.

2.40. Considerando esta exigência legal no contexto da elaboração de um horário flexível, importa referir que o artigo 213º do Código do Trabalho determina que “o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”

2.41. A considerarmos este período de intervalo mínimo para descanso no período normal de trabalho diário fixado entre os limites indicados ou propostos pela trabalhadora, teríamos o tempo de trabalho diário reduzido a 6h00m diários, o que, em abstrato, não permitiria o cumprimento do período normal de trabalho de 35 horas semanais a que se encontra vinculada.

2.42. Naturalmente que o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deva estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

2.43. O que vale por dizer que se torna compreensível qualquer eventual e possível diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, já que o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível pode não ter uma duração mínima de uma hora.

2.44. Tem sido, aliás, entendimento desta Comissão - em pareceres anteriores - que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

2.45. De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

2.46. Importa, todavia, que o/a trabalhador/a requerente se refira expressamente a esta possibilidade e manifesta a sua vontade de reduzir o intervalo de descanso no pedido que apresenta à entidade empregadora, sob pena de, não o fazendo, a aplicação do regime comum representar uma redução e conseqüente incumprimento, do período normal de trabalho a que se encontra vinculada, como acontece com a trabalhadora aqui requerente.

2.47. É nosso entendimento, por isso, que o pedido apresentado pela trabalhadora não cumpre, apenas relativamente a este pressuposto, os requisitos de admissibilidade do pedido, uma vez que a elaboração de um horário flexível no contexto dos limites indicados não permite o cumprimento do período normal de trabalho.

2.48. Sem embargo, saliente-se que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.49. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

2.50. Não observando todos os requisitos legais de admissibilidade, o pedido da trabalhadora não se encontra em condições de ser apreciado por esta Comissão, ficando assim prejudicada a análise da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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 ... **que, querendo, e a todo o tempo, poderá apresentar novo pedido que cumpra todas as exigências legais.**

3.2. A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela mesma, 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.