

PARECER N.º 583/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/2602/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **29 de maio de 2023**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica, no dia **10 de maio de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho regime de horário flexível, pelo período de doze anos, para prestar assistência à sua filha, com idade inferior a doze anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário, de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 14h30 (manhã) e das 14h00 às 20h30 (tarde), com descanso semanal aos sábados e domingos, e dispensa de trabalho aos dias feriado, alegando não ter com quem deixar a criança.

1.3. A entidade empregadora, em **24 de maio de 2023**, através de comunicação remetida no sistema interno de gestão documental, enviou à trabalhadora a seguinte decisão:

“Autorizo nos pressupostos identificados pela Chefia. O tipo de horário pretendido pela ... não perfaz o número de horas semanais exigidas por lei, evocadas no contrato de trabalho assumido com este CH. Devem ser cumpridos os pressupostos identificados pela liderança. Na eventual impossibilidade total, pode em determinados dias, a profissional exercer a sua actividade no âmbito da sua competência na consulta externa de ..., apenas nos turnos em que seja impossível respeitar as necessidades evocadas para conciliação familiar e as necessidades de funcionamento nas 24h do Serviço.”

1.4. Dos pressupostos identificados pela Chefia, a que se refere a decisão supra, consta designadamente o seguinte:

“Compreendendo o pedido efetuado pela ..., é prática da gestão no serviço, atribuir as pretensões requeridas, dentro dos limites exequíveis. A gestão dos recursos humanos é realizada de forma equilibrada para garantir não só o funcionamento pleno dos serviços, mas também a segurança dos utentes cuidados e a salvaguarda dos direitos de todos os colaboradores. Conforme parecer da Sr.^a Enf^a Gestora, no Serviço de ... são prestados cuidados com diferenciação técnica a exigir competências e conhecimentos, que não são compatíveis com rápidas substituições de colaboradores, pois requer períodos de integração, pelo que não é possível colmatar todos os turnos não realizados pela enfermeira. Ao ser atribuído na totalidade o horário pretendido pela ..., ficam a descoberto vários turnos, que pode colocar em risco a continuidade dos cuidados e a segurança e recuperação do doente. Nesta ... não existem profissionais nos restantes serviços, disponíveis e com competências técnicas específicas ao serviço de ..., que possam colmatar os turnos a descoberto. Efetivamente uma das premissas em consideração é de respeitar a conciliação familiar de todos os profissionais de qualquer dos nossos serviços, desde que estas necessidades não colidam com a qualidade dos cuidados, devendo também ter em atenção o cumprimento dos requisitos legais, no que concerne ao cumprimento do horário de trabalho, ao descanso exigível para cada trabalhador, nomeadamente os fins-de-semana, por forma a não causar a sobrecarga de uns em detrimento de outros e a não violar a lei nos seus direitos. A atribuição de horário diurno e a não realização de trabalho noturno irá ser gerido alternativamente com as outras colaboradoras que já usufruem deste tipo de regalia embora implique a sobrecarga na realização de noites por outras colaboradoras. Esta sobrecarga poderá ter repercussões na ocorrência de eventos adversos, pelo que o serviço terá que reavaliar se a causa subjacente estará relacionada com a existência destes horários flexíveis e a sobrecarga dos restantes colaboradores. Se se verificar esta corelação poderá haver necessidade de reavaliar o tipo de horários, pois não poderemos nunca colocar em risco o utente em função dos cuidados prestados. Ressalva-se que o tipo de horário pretendido pela ... não perfaz o número de horas semanais exigidas por lei. Conscientes da necessidade referida pela colaboradora de conciliar a vida profissional com a vida familiar, devemos no entanto, salvaguardar o cumprimento das horas de trabalho que são exigidas por lei. Neste contexto, concorda-se que a colaboradora realize trabalho diurno, no horário solicitado, manhãs ou tardes, mas deverá também trabalhar aos fins-de-semana e feriados para cumprir a totalidade das horas de trabalho, salvaguardando sempre eventuais necessidades de serviço, para garantir a continuidade dos cuidados. Tendo em conta que o conjugue também é ... desta Instituição propõe-se a possibilidade de planear um horário conjugado e articulado com as chefias, sempre que a colaboradora tenha que realizar trabalho aos fins-de-semana e feriados. Ressalva-se ainda a possibilidade de ajustar no planeamento do horário mensal em conjunto com a colaboradora e definir a melhor adequação dos turnos de fins-de-semana sem que haja prejuízo para o serviço na continuidade dos cuidados.”

1.5. E ainda que:

“O serviço de internamento de ... funciona 24 horas por dia nos 365 dias do ano. Neste serviço são admitidos para internamento utentes de ... até aos 18 anos. Maioritariamente os doentes internados são provenientes do serviço de

..., pelo que pela imprevisibilidade de admissões e mesmo pela sazonalidade de determinadas patologias com necessidade de internamento, implica a necessidade de assegurar todos os turnos com uma dotação segura de enfermeiros. Para além do número adequado em cada turno, a especificidade técnica de cuidados que são exigidos, obriga que os enfermeiros possuam estas competências, por forma a garantir a prestação de cuidados seguros. A dotação de enfermeiros neste serviço é uma das preocupações, atendendo a que é uma equipe jovem, com filhos, que pelas mesmas razões já solicitaram horário flexível, sendo que alguns já estão mesmo a ser praticados. Assim, já estão a ser utilizadas metodologias para de forma equilibrada permitir a conciliação da vida familiar com as reais necessidades dos serviços, para assegurar a continuidade dos cuidados com qualidade. O pedido de horário flexível da colaboradora irá comprometer a continuidade dos cuidados, assim como a prestação de cuidados seguros. Sendo a equipa de enfermagem constituída unicamente por 18 enfermeiros, dos quais cinquenta por cento têm filhos menores e com especificidades específicas a ter em consideração na elaboração dos horários, é impossível assegurar todos os turnos, com o número mínimo de enfermeiros. Por assegurar ficará vários turnos particularmente de fins-de-semana, pela necessidade, conforme previsto em lei, a atribuição de folgas rotativas aos fins-de-semana a todos os colaboradores (pelo menos um fim de semana por mês). Isto, porque como já referido com o número mínimo em cada turno (4 manhã, 3 de tarde 3 de noite e descanso), acrescido das férias e de folgas, assim como a necessidade de aumento nos turnos com maior número de admissões e complexidade de cuidados coloca em risco a prestação de cuidados seguros, pela sobrecarga de trabalho subjacente, implicando a prestação de mais horas de trabalho, para além da carga horária prevista em lei, das restantes colaboradoras. Face ao pretendido o serviço poderá em situações de igualdade e de forma rotativa com as restantes colaboradoras, que já usufruem de horários flexíveis, proceder á atribuição de igual forma das restantes. No entanto pelo fato de haver comprometimento na continuidade dos cuidados, na prestação de cuidados seguros, não poderá garantir a totalidade do pretendido pela colaboradora, nomeadamente no que se refere à atribuição de todos os fins-de-semana e feriados, isentos de prestação de trabalho.”

1.6. A trabalhadora veio responder à decisão que lhe foi comunicada em **29 de maio de 2023**,

1.7. 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos 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 autorização para prestar trabalho regime de horário flexível, pelo período de doze anos, para prestar assistência à sua filha, com idade inferior a doze anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário, de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 14h30 (manhã) e das 14h00 às 20h30 (tarde), com descanso semanal aos sábados e domingos, e dispensa de trabalho aos dias feriado.

2.36. A entidade empregadora por comunicação remetida à trabalhadora expressa uma suposta autorização que, em conjugação com os pareceres que lhe estão subjacentes, não constitui verdadeiramente uma anuência ao pedido da trabalhadora. De facto, a possibilidade de a trabalhadora vir a gozar do direito a trabalhar em regime de horário flexível resultaria dependente da verificação de um conjunto de condições, de carácter profundamente aleatório e imprevisível que nada abonam em sede de conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional da trabalhadora requerente.

2.37. Entendemos, por isso, que a decisão da entidade empregadora configura antes uma intenção de recusa, já que a lei não prevê a possibilidade de o pedido da trabalhadora poder ser condicionalmente aceite, como é o caso.

2.38. De todo o modo, no pedido apresentado, a trabalhadora indica as horas de início e termo do período de trabalho diário, sendo das 08h00 e as 14h30 (manhã) e das 14h00 às 20h30 (tarde), com descanso semanal aos sábados e domingos, e dispensa de trabalho aos dias feriado, o que nos induz concluir que a trabalhadora pretende excluir o trabalho noturno, indicando duas amplitudes coincidentes com os períodos de dois turnos.

2.39. As amplitudes indicadas, uma vez tratando-se de 6 horas e 30 minutos de trabalho diárias, permitem-nos igualmente concluir que deverão ter sido referidas no pressuposto de uma prestação laboral em “jornada continua”. Todavia, se ponderarmos a prestação de trabalho de 6 horas e 30 minutos durante cinco dias por semana computaríamos um período de trabalho semanal 31 horas e 50 minutos de trabalho efetivo, que não cumpre de facto as 35 horas semanais a que a trabalhadora está vinculada.

2.40. Acresce ainda que o horário flexível não corresponde à modalidade de jornada continua, ainda que saibamos que se trata de uma modalidade de organização dos tempos de trabalho comumente usada nos estabelecimentos de saúde. É que, para efeitos de aplicação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, o horário de trabalho a elaborar para efeitos de conciliação **há-de ter obrigatoriamente um período de intervalo de descanso não superior a duas horas.**

2.41. Importa sublinhar a este respeito 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.”

2.42. A considerarmos ainda 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 6 horas, o que, em abstrato, não permitiria igualmente o cumprimento do período normal de trabalho de 35 horas semanais.

2.43. 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.

2.44. 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.

2.45. 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.

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

2.47. Importa, todavia, que o/a trabalhador/a requerente se refira expressamente a esta possibilidade, indicando uma amplitude horária que integre o período de intervalo para descanso e manifeste expressamente a sua vontade de reduzir tal intervalo no pedido que apresenta à entidade empregadora, sob pena de, não o fazendo, a aplicação do regime comum representar uma redução do período efetivo de trabalho e consequente incumprimento do período normal de trabalho a que se encontra vinculada, como acontece com a trabalhadora aqui requerente.

2.48. E tudo sem prejuízo de, reiterar-se, nos usos e práticas do serviço em causa se praticar de forma global e generalizada a jornada contínua. Uma coisa será a prática efetiva da prestação laboral e os acordos ou concordâncias existentes entre a entidade empregadora e os/as trabalhadores e outra a aplicação e análise do Direito constituído, que se impõe a esta Comissão.

2.49. Nestes termos, e sem prejuízo de poder voltar a elaborar novo pedido que mencione

obrigatoriamente o período de intervalo para descanso que se propõe fazer, é nosso entendimento que não estão reunidos os requisitos formais para que possa ser acolhida e analisada a pretensão da trabalhadora, ficando igualmente prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.50. Saliente-se, contudo, 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 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.

2.51. 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.

2.52. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

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

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 pelo

trabalhador, 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 20 DE JUNHO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.