

PARECER N.º 149/CITE/2024

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 190-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE, recebeu por correio registado em 08.01.2024, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Auxiliar de Ação Direta, nesta entidade.

1.2. Em 07.12.2023, por carta registada, rececionada a 15.12.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve:

“(…)

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão (...), a exercer funções de Auxiliar de Ação Direta no (...), venho pelo presente requerer a V. Ex.ª autorização para prestação de trabalho na modalidade de horário flexível, nos termos e condições previstas nos artigos 56 e 57 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual, pelo motivo de filho menor de 12 anos. Mais informo que, ao abrigo do Regime de Proteção na Parentalidade (artigo 47 do Código do Trabalho), pretendo exercer o meu direito de dispensa para amamentação. Assim sendo, solicito o direito à dispensa ao regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, bem como a dispensa de trabalho noturno, uma vez que o descanso é fundamental para a minha saúde e também para a do meu filho bebé, sendo que também o meu marido e pai do meu filho é doente oncológico, o que o impossibilita de alguma forma de exercer as suas plenas funções parentais.

Face ao exposto, solicito a V. Ex.ª a prestação de trabalho na modalidade de horário flexível, cumprindo as quarentas horas semanais e um período de horário fixo diário das 10:00h às 14:00h de acordo com o disposto na lei, preferencialmente no seguinte horário:

Período da Manhã: Entrada às 09:00h

Intervalo para Almoço

Período da Tarde: Saída às 15:00h

Para o efeito junto os seguintes documentos:

- Declaração comprovativa de que o filho vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, emitida pela junta de freguesia;

- Atestado Médico de Incapacidade Multiusos;

..., 07 de dezembro 2023

(...)"

1.3. Em 28.12.2023, por carta registada, rececionada em 29.12.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

..., 28 de dezembro de 2023

Assunto: Pedido de flexibilidade de horário de trabalho

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da S/ comunicação, datada de 07 de dezembro de 2023, recebida no dia 15 do corrente mês de dezembro, onde solicita a fixação de um horário de trabalho flexível, e que mereceu a nossa melhor atenção.

Não podemos deixar de referir que dispõe o artigo 57, n. 1 do Código do Trabalho que, para que possa exercer este direito "o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível 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".*

Sucede que a comunicação de V. Exa. viola esta disposição legal, pois não refere a data a partir da qual pretende usufruir da flexibilidade de horário nem indica o prazo previsto, não obedecendo, por isso, em termos formais o seu requerimento ao estipulado na Lei, motivo pelo qual o mesmo deverá ser imediatamente recusado.

No entanto, procedemos à análise do pedido formulado e, nessa sequência, vimos, pela presente, comunicar que é nossa intenção não aceitar o mesmo, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do ..., nos termos do disposto no artigo 57, n. 2, do Código do Trabalho.

Com efeito, o ... é uma Instituição que, entre outras atividades, assegura diariamente cuidados de saúde, habitação, alimentação e higiene dos seus utentes, num total de 30 residentes permanentes.

Para assegurar essa atividade, de forma cabal, devido às exigências da população alvo, o ... dispõe de 3 equipas de Ajudantes de Ação Direta/Auxiliar de Serviços Gerais, onde se insere V. Exa., com os seguintes horários:

Turno da manhã (8h00-16h00); Turno da tarde (16h00-24 h00); Turno da noite (24h00-08h00).

Estando V. Exa, inserida no trabalho por turnos rotativos, de 3 escalas, num período normal de trabalho semanal, o horário de trabalho para o qual foi contratada e que expressamente aceitou na assinatura do contrato de trabalho.

Como é do conhecimento de V. Exa., o ... labora 24 horas por dia, 365 dias por ano, dado o tipo de serviços que presta aos seus utentes, pertencentes aos extratos populacionais mais fragilizados e carenciados, que necessitam de cuidados contínuos, diários, diurnos e noturnos.

Estão afetadas às valências de Lar e Centro de Dia e Serviço de Apoio Domiciliário 9 trabalhadoras, com a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta, distribuídas em 3 horários diferentes, consoante a maior ou menor necessidade e cargas de trabalho diárias para não faltarem aos utentes os apoios necessários.

Existe, por isso, a preocupação de criar um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores, de modo a evitar desigualdades, e colisão de direitos, para não haver favorecimento de uns trabalhadores em detrimento de outros, tendo sempre por base as necessidades dos utentes, em prol do seu bem-estar e na defesa dos seus interesses, enquanto entidade prestadora de serviços.

Aliás, na elaboração dos referidos turnos o ... teve em consideração a necessidade de implementar um sistema de horários/turnos que lhe permitisse assegurar, de forma continuada, o funcionamento das valências de lar, centro de dia e serviço de apoio domiciliário o que conseguiu, respeitando os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores.

Alterar o seu horário de trabalho e colocá-la num horário completamente novo com o alegado fundamento do artigo 56.º do CT, para além de pôr em causa a organização dos tempos de trabalho e de impor à entidade empregadora um horário "ex novo", o que, em concreto, representaria um constrangimento demasiado oneroso e, por isso, inexigível, colocaria ainda em causa a assistência aos idosos residentes na Instituição, sobrecarregando as colegas, o que constituiria uma discriminação inaceitável face as restantes trabalhadoras que estão a laborar e as que estão nas mesmas circunstâncias.

É no horário de trabalho para a qual foi contratada que esta Instituição necessita das funções de V. Exa., não se dispondo de mais nenhum horário para o exercício das suas funções.

A implementação do horário pretendido por V. Exa. obrigaria, desde logo, o ... a contratar um novo trabalhador para assegurar o trabalho de V. Exa. durante os seus períodos de ausência, o que se revela de todo inviável e economicamente inoportuno, face aos custos inerentes.

Ora, o ... não está em condições de contratar uma nova trabalhadora, e não resulta do regime do horário flexível, a obrigação legal de fazer uma contratação, pois que, para a implementação do horário flexível, a instituição não é obrigada a incorrer em custos extra com a contratação de trabalhadores.

E assim, inegável, que o alegado evidencia a existência de exigências imperiosas do funcionamento da Instituição, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido está fora dos turnos estabelecidos pela Instituição, pondo em causa o seu funcionamento e a assistência devida aos idosos aí residentes, uma vez que a realização dos turnos em regime de laboração continua com folga rotativa, nos horários 08h00-16:00h/16:00h-24h00/24h00-08h00 é primordial para assegurar o seu normal e regular funcionamento.

Aliás, a intenção de fixar um horário de trabalho contrário ao que vigora na instituição faz com que o regime de rotatividade inerente, e que habilita a conciliação da vida familiar dos demais trabalhadores do serviço, deixe de verificar-se, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do regime de trabalho.

Face ao exposto, a instituição recusa a atribuição de um horário flexível a V. Exa., por o mesmo colocar em causa o funcionamento da valência de lar, centro de dia e serviço de apoio domiciliário, pois, como sabe, esta

é uma entidade de pequena escala e que luta diariamente, de forma afincada, para fazer face às dificuldades financeiras sentidas, nomeadamente para poder cumprir pontualmente com os vencimentos das suas trabalhadoras, os respetivos impostos e para que possa prestar um serviço de excelência aos utentes que tanto dele necessitam.

*Com os nossos melhores cumprimentos,
(...)"*

1.4. Em 03.01.2024, por carta registada, rececionada a 04.01.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, como se transcreve.

"(...)

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão (...), a exercer funções de Auxiliar de Ação Direta no ..., após receção da vossa resposta desfavorável ao meu Pedido de Horário Flexível da Parentalidade datado de 07/12/2023, a qual mereceu a minha melhor atenção, venho pela presente solicitar a V. Exª uma reapreciação do meu pedido informando que pretendo usufruir do mesmo a partir de 15/01/2024, uma vez que o prazo legal para o requerer à minha entidade patronal é com 30 dias de antecedência e o primeiro pedido foi enviado na data supramencionada. Mais informo que o solicito pelo prazo legal de um ano, sendo prorrogável até três anos, uma vez que que tenho três filhos (conforme o disposto no n.º 4 do artigo 55.º do CT). Relativamente ao exposto por V. Exa na resposta enviada, informo que apesar de ter aceitado o horário de trabalho proposto no contrato de trabalho, aquando da assinatura do mesmo, não impede que solicite, por direito legal, a flexibilidade de horário por motivos de parentalidade, pois qualquer pessoa é livre de exercer o seu direito parental independentemente do contrato de trabalho outrora assinado.

Manifesto o meu maior cuidado e preocupação com todos os utentes do ... nas suas valências, sendo que poderei prestar todos os cuidados dentro das minhas funções no horário por mim sugerido. Compreendo todos os constrangimentos que esta alteração possa causar, pedindo também a vossa melhor atenção para a minha atual situação familiar.

De acordo com o disposto na lei, sugiro que seja enviado o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da presente apreciação para que possamos obter um parecer isento e com fundamentos legais aplicáveis.

..., 02 de janeiro 2024

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de

prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar

o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível para conciliação da atividade profissional com a vida familiar de forma a poder prestar assistência aos filhos menores, nascidos em 22.05.2023 e 27.04.202, com quem vive em comunhão de mesa, comprovado por atestado emitido pela Junta de Freguesia que junta. Para tal, solicito a prestação de trabalho na modalidade de horário flexível, cumprindo as quarentas horas semanais, com início às 09:00h e saída às 15:00h com Intervalo para Almoço. Requerendo, ainda, ao abrigo do Regime de Proteção na Parentalidade (artigo 47 do Código do Trabalho), exercer o direito de dispensa para amamentação.

2.28. Por outro lado, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa com fundamento em o pedido apresentado pela trabalhadora não cumprir com os pressupostos legais exigidos no n.º1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e na sua alínea a), por não referir a data a partir da qual pretende usufruir da flexibilidade de horário nem indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável e na existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.29. Em sede apreciação, a trabalhadora requer a reapreciação do seu pedido, informando que pretende usufruir do mesmo a partir de 15/01/2024, uma vez que o prazo legal para o requerer é com 30 dias de antecedência e o primeiro pedido foi enviado na data supramencionada, declarando, ainda, que o solicita pelo prazo legal de um ano, sendo prorrogável até três anos, uma vez que tem três filhos (conforme o disposto no n.º 4 do artigo 55.º do CT).

2.30. Contudo, acontece que quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, procede à indicação de elementos determinantes à apreciação do pedido, os mesmos não podem ser considerados, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar, em cumprimento do prazo e procedimento previsto nos n.º 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho

2.31. Começando por se analisar o pedido de horário flexível apresentado, constata-se que a trabalhadora indica uma amplitude reduzida, das 9h00 às 15h00, alegando que cumpre as 40 horas semanais, contudo indica apenas 6h00 de trabalho diário, afigurando-se-nos que poderá estar a excluir o período de gozo da dispensa para amamentação ou aleitação, ainda assim, a mesma deveria ter indicado o horário pretendido que lhe permite cumprir o período normal de trabalho a que está vinculada, o que não fez, porquanto das 9h00 às 15h00 não cumpre as 40 horas semanais.

2.32. Com efeito, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com o gozo de outros direitos de parentalidade, como mencionados no pedido, nomeadamente a dispensa para a amamentação ou aleitação, por constituírem direitos distintos com procedimentos e formalidades distintas, ainda que no âmbito da parentalidade, extravasa as competências desta comissão em sede de pedido de parecer prévio ao pedido de horário flexível, pelo que não irá ser abordado.

2.33. A trabalhadora, que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo de poder mencionar a dispensa para amamentação que esteja ou pretenda usufruir, mas o pedido deverá indicar o horário pretendido na íntegra, sem a redução do período de dispensa para amamentação, o pedido tem de ser claro e legível.

2.34. Verificando-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação, sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, cada período de uma hora, no máximo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

2.35. Com efeito, **a trabalhadora que se encontra a amamentar** ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar **e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve indicar uma**

amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo de poder mencionar a dispensa para amamentação que esteja a usufruir.

2.36. Considerando-se, assim, que o pedido da trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.37. Sem embargo do exposto e em face da factualidade descrita, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais exigidos nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho**, em conformidade com já enunciado no presente parecer.

2.38. O pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pela trabalhadora tem de conter todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, ser pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido (que deve respeitar o seu período normal de trabalho diário bem e a amplitude indicada ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos) e, ainda, indicar o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até os menores perfazerem os 12 anos), declarando que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.39. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.40. Face ao exposto, **a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho**, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido que lhe permite cumprir o período normal de trabalho que está vinculada bem como a indicação do prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que as crianças vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.41. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com a antecedência de 30 dias, indicando o horário flexível pretendido em respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados, o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até os menores perfazerem os 12 anos), declarando que as crianças vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

3.3. Sem prejuízo do exposto, o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 31 DE JANEIRO DE 2024.**

