

PARECER N.º 302/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 916-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 09.02.2024, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Em 15.01.2024, p.m.p., a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, para assistência ao seu filho de 3 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, solicitando, em súmula:

- **Fixação** do horário das **8H00 às 17H00**, com intervalo para descanso das 13h00 às 14h00, **a vigorar de segunda a sexta-feira**, com descanso semanal complementar e obrigatório ao sábado e domingo, **a ter início no dia 21 de março de 2024 pelo período de um ano**, permitindo à Requerente disponibilidade para fazer o acompanhamento diário que o seu filho necessita no primeiro ano de vida;
- Deferir a dispensa do trabalho diária para amamentação, a ter início no 21 de março de 2024, no período horário das 15h às 17h, **solicitando durante o período de amamentação, a prestação de seis horas de trabalho consecutivas**, não gozando, conseqüentemente, do tempo estabelecido de intervalo para descanso, passando a ser aplicado por esse período de tempo, **o horário de trabalho das 8H às 14hH** (6H consecutivas (cfr. n.º 4 do artigo 56.º do CT));
- Terminado que esteja o período de dispensa de trabalho para amamentação, **voltará a Requerente a cumprir o período normal de trabalho semanal, de 40 Horas**, em consonância com os horários por Vexas fixados, a saber, **10 Horas durante 3 dias e 5 Horas durante 2 dias, das 8h às 19h** (período de descanso diário para almoço de uma hora a definir), **com descanso complementar ao fim de semana e dispensa de trabalho nos dias de feriado** (nestes dias o bebé está exclusivamente dependente da progenitora).

1.3. Em 26.01.2024, por carta registada, rececionada a 01.02.2024, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos termos em que se transcreve.

“(…)”

Assunto: *Pedido regime de horário flexível*

Exma. Sra. ...,

Acusamos a receção da sua comunicação a 15 de janeiro de 2024, a qual mereceu a nossa melhor atenção. Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:

I - DO PEDIDO - INEXISTÊNCIA DE HORÁRIO FLEXÍVEL

1. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo de segunda-feira a sexta-feira das 08h00h às 14h00, com descanso semanal ao sábado e domingo, enquanto durar a dispensa para amamentação ou aleitação,
2. O pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível:
3. **Em primeiro lugar, o horário solicitado corresponde a 6 horas diárias e 30 horas semanais, sendo o contrato de V. Exa. de 8 horas diárias e 40 semanais.**
4. O regime do horário flexível previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho não permite ao colaborador uma redução do período normal de trabalho semanal contratado pelo que, qualquer pedido a este respeito terá necessariamente de ser preliminarmente rejeitado.
5. Em segundo lugar, a sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.
6. A sua pretensão **configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade** previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.
7. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.
8. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
9. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho,
10. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a: 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.
11. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e **os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário**.
12. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3 al.b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.

13. Ora, este tema já se encontra claramente **assente nos Tribunais e até em várias decisões da CITE.**
14. Vide, a título de exemplo, o acórdão do TRP de 18-05-2020 (<http://www.dgsi.pt>): "(...) **adiantamos já que o mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho** que pretende que este lhe fixe o horário flexível. Tal não está consagrado, nem decorre do preceito." (negrito nosso).
15. Em igual sentido, veja-se o entendimento pelo Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão de 28.10.2020 "(...) **compete ao empregador - naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador - determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime horário, definindo, de modo da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário**".
16. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente.
17. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
18. Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, **é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho** (art.º 56.º, n.º 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56, n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito (...)" (sublinhado nosso).
19. E, note-se ainda, a título de exemplo, o Parecer n.º 346/CITE/2023 de 12-04-2023 da CITE: "(...) 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." (negrito e sublinhado nosso).
20. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.
21. Pois **a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.**
22. Posto isto, concluímos que V. Exa. não indicou qualquer período em que poderia trabalhar.
23. Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.
24. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido.

II DO HORÁRIO SOLICITADO - INTERVALO DE DESCANSO

25. No âmbito do horário fixo e inferior ao período normal de trabalho contratado que V. Exa. pretende que lhe seja atribuído, V. Exa. ainda prevê a inexistência do período de descanso para refeição.

26. Portanto, caso a Entidade Empregadora acedesse à sua pretensão, atuaria em manifesto incumprimento das disposições legais que regulam as obrigações referentes ao intervalo de descanso a conferir aos trabalhadores.

27. Encontrando-se, nessa medida, vedada a aceitação do requerido.

Vejamos,

1) Do incumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho

28. Dispõe o n.º 1 artigo 213.º do Código do Trabalho 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."

29. Esta regra somente admite duas derrogações:

a) Através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido, excluído ou alargado, bem como podem ser criados outros intervalos de descanso;

b) Por acordo com o trabalhador no caso de tal se mostrar favorável a este ou se justificar pelas condições particulares de trabalho de certas atividades, pode o intervalo de descanso ser reduzido ou excluído, mediante requerimento do empregador.

30. Ora, a Entidade Empregadora não pretende reduzir o intervalo de descanso de V. Exa. porquanto as condições de desempenho do seu trabalho não o justificam, como concluiremos mais à frente.

2) Do disposto no Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro (adiante designado "CCT")

31. Dispõe a Cláusula 18.º, n.º 4, do CCT, que "A Jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

32. Notámos que a Lei permite, caso seja necessário para o Empregador, nomeadamente para o funcionamento do serviço, o seguinte: "O intervalo para refeição (...) pode ser reduzido ou suprimido quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe a prestação continua de trabalho pelo mesmo trabalhador, por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais consideram incluídos no período de trabalho, desde que o trabalhador continue adstrito à atividade." - n.º 6 do mesmo artigo suprarreferido.

33. Ora, V. Exa. exerce as funções de Rececionista no Balcão de Atendimento único, sendo que tem as seguintes tarefas: marcação, admissão, remarcação e anulação de consultas e exames; fornecer Informações e respetivo encaminhamento no atendimento presencial e telefónico dos clientes; faturar atos médicos de acordo com as normas e procedimentos definidos internamente pelo departamento de

faturação; gerir as reclamações junto dos clientes e garantir o encaminhamento das mesmas de acordo com as normas; imprimir, arquivar e encaminhar os exames; contatar clientes e entidades ou seguradoras para a resolução de questões de faturação ou questões relativas a sinistros.

34. *Como facilmente se percebe, a Entidade Empregadora não tem a necessidade de excluir o intervalo de descanso de V. Exa., uma vez que V. Exa. nem presta cuidados permanentes de saúde nem a especificidade das suas funções aconselha a prestação contínua pelo mesmo trabalhador.*

35. *Motivo pelo qual é claro que à Entidade Empregadora se encontra legalmente vedada a possibilidade de atender ao seu pedido.*

*Posto isto, **pela ilegalidade do horário solicitado**, a Entidade Empregadora vê-se **obrigada a recusar o pedido formulado.***

(...)”

1.4. Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

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 dispondo 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/a 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 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 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)].

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

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 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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, para assistência ao seu filho de 3 meses de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação, a trabalhadora solicita **a fixação do horário das 8H00 às 17H00, com intervalo para descanso das 13h00 às 14h00, a vigorar de segunda a sexta-feira**, com descanso semanal complementar e obrigatório ao sábado e domingo, **a ter início no dia 21 de março de 2024 pelo período de um ano**, permitindo à Requerente disponibilidade para fazer o acompanhamento diário que o seu filho necessita no primeiro ano de vida.

Contudo, requer, ainda:

- **A dispensa do trabalho diária para amamentação**, a ter início no 21 de março de 2024, no período horário das 15h às 17h, **solicitando durante o período de amamentação, a prestação de seis horas de trabalho consecutivas**, não gozando, conseqüentemente, do tempo estabelecido de intervalo para descanso, **passando a ser aplicado por esse período de tempo, o horário de trabalho das 8H às 14hH** (6h consecutivas (cfr. n.º 4 do artigo 56º do CT));
- Terminado que esteja o período de dispensa de trabalho para amamentação, **voltará a Requerente a cumprir o período normal de trabalho semanal, de 40 Horas**, em consonância com os horários por Vexas fixados, a saber, **10 Horas durante 3 dias e 5 Horas durante 2 dias, das 8h às 19h**

(período de descanso diário para almoço de uma hora a definir), **com descanso complementar ao fim de semana e dispensa de trabalho nos dias de feriado** (nestes dias o bebé está exclusivamente dependente da progenitora).

2.28. Por outro lado, **a intenção de recusa** proferida **assenta no fundamento da ilegalidade do pedido** apresentado pela trabalhadora, **na ilegalidade do horário solicitado por inferior ao período normal de trabalho contratado e ainda prever a inexistência do período de descanso para refeição**, em súmula, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo de segunda-feira a sexta-feira das 08h00h às 14h00, com descanso semanal ao sábado e domingo, enquanto durar a dispensa para amamentação ou aleitação, pedido que não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível, por **o horário solicitado corresponder a 6 horas diárias e 30 horas semanais, sendo o contrato de 8 horas diárias e 40 semanais** e o regime do horário flexível previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho não permitir uma redução do período normal de trabalho semanal contratado pelo que, qualquer pedido a este respeito terá necessariamente de ser preliminarmente rejeitado. Alega, ainda, que o pedido da trabalhadora configura um pedido de horário fixo que não se enquadra no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, consubstanciando um simples pedido de alteração de horário de trabalho.

2.29. Cumpre, antes de mais, **verificar se o pedido da trabalhadora cumpre todos os requisitos legais** previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.30. Com efeito, analisando o pedido de horário flexível apresentado, constata-se que a trabalhadora solicita a **fixação do horário das 8H00 às 17H00 com intervalo para descanso das 13h00 às 14h00, a vigorar de segunda a sexta-feira**, com descanso semanal complementar e obrigatório ao sábado e domingo, **a ter início no dia 21 de março de 2024 pelo período de um ano**, permitindo à Requerente disponibilidade para fazer o acompanhamento diário que o seu filho necessita no primeiro ano de vida.

2.31. Contudo, porquanto a **trabalhadora solicita, ainda, que a dispensa do trabalho diária para amamentação, a ter início no 21 de março de 2024, no período horário das 15h às 17h** e que durante o período de amamentação, **com a prestação de seis horas de trabalho consecutivas, não gozando, do tempo estabelecido de intervalo para descanso**, perfazendo durante **esse período de tempo**, de um ano, **o horário de trabalho das 8H às 14H**, 6h consecutivas (cfr. nº 4 do artigo 56º do CT).

2.32. Ora, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, por constituírem direitos distintos com procedimentos e

formalidades distintas, ainda que no âmbito da parentalidade.

2.33. Pelo que, **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.

2.34. Verifica-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. Face ao supra exposto e a forma como foi apresentado o pedido pela trabalhadora, **resta-nos concluir que o pedido**, nos termos em que foi apresentado, **se mostra inelegível, porquanto a requerente no mesmo pedido formula dois pedidos com dois horários distintos**, condicionando o segundo pedido ao término do gozo da dispensa para amamentação.

2.36. Pelo que, caso assim o pretenda, **pode a trabalhadora apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho** com a indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe permita cumprir o período normal de trabalho a que está vinculada e lhe é mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.37. 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. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., 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 horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos constantes do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, indicando o horário pretendido, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário e seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos e que permita cumprir com o período normal de trabalho semanal, declarando, ainda, que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação e indicando o prazo previsto, dentro do limite aplicável (12 anos de idade).

3.3. A entidade 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE MARÇO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)