

PARECER Nº 172/CITE/2022

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 644-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 28.02.2022, a CITE recebeu, via CAR, 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. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 24.01.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmo/a Diretor/a dos Recursos Humanos

Assunto: Concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares.

Eu, ..., com o número ..., a exercer funções na ..., com endereço electrónico ..., venho pelo presente solicitar a V. Ex.a autorização para beneficiar do Regime de Parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02 - artigos 33.º a 65.º) pelo período de um ano, sem prejuízo de renovação, de horário flexível.

Porquanto:

- Declaro que a menor vive em comunhão de mesa e habitação (art.º 57.º, n.º 1 alínea b), i));*
- Que possui menos de 12 anos (atualmente 3 meses);*
- Que o outro progenitor exerce atividade profissional e que se encontra em situação de trabalho a tempo inteiro (por turnos e folgas rotativas - comprovativo anexado);*
- Que não disponho de ninguém que tome conta da menor em período de fim-de-semana uma vez que a creche encontra-se encerrada. Assim requeiro um horário de Segunda a Sexta-feira de modo a poder ficar com ela;*
- Como opcional, nos fins-de-semana em que o outro progenitor folgar poderei trabalhar nesse período;*

- Quanto à indicação das horas de início e termo do período de trabalho diário (art.º 56.º, n.º 3) seguem as opções: das 09:00h às 16:00h (com intervalo de uma hora de refeição) ou das 09:00h às 15:00h (6 horas consecutivas sem intervalo (art.º 56.º, n.º4)). O horário contém intervalo para descanso não superior a duas horas (quando aplicável) e um período de presença obrigatória não inferior a 4 horas.

Pede deferimento.”

1.3. Em 09.02.2022, via CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa de concessão do horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Resposta a pedido de "concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades parentais"

Exma. Senhora,

Serve a presente para acusar a boa recepção da comunicação de V. Exa., datada de 20 de Janeiro de 2022 e por nós recebida a 27 de Janeiro de 2022, mediante a qual solicita, pelo período de 1 ano, "sem prejuízo de renovação", autorização para beneficiar [...]de horário flexível", requerendo autorização para beneficiar de um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, das 09:00h às 16:00h (com intervalo de uma hora de refeição) ou das 09:00h às 15:00h (6 horas consecutivas sem intervalo) e como opcional, prestação de trabalho nos fins-de-semana "em que outro progenitor folgar".

Tendo analisado a questão com detalhe e em harmonia com o princípio da organização, adaptação e conciliação da actividade profissional e da vida familiar dos nossos colaboradores, vimos, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3. do artigo 57.º do Código do Trabalho, comunicar o seguinte:

1. Da falta de elementos

Em primeiro lugar, o pedido em apreço, apresenta-se desacompanhado de qualquer concretização, ficando a ... (doravante apenas designada por "...") no maior desconhecimento quanto às reais dificuldades que V. Exa. enfrenta.

Com efeito, a declaração da entidade empregadora que se mostra junta à sua comunicação supra identificada apenas refere que o Sr. ..., "efectua serviço por turnos rotativos", sendo completamente omissa quanto ao esquema de turnos, não sendo, por isso, apta a demonstrar a alegada impossibilidade deste em fazer face às necessidades familiares e do menor no dia-a-dia, designadamente, aos fins-de-semana.

No mesmo transe, não é junto qualquer comprovativo de frequência de creche pelo menor ou do horário de funcionamento do dito estabelecimento.

Por último, não é sequer apresentada declaração onde conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com V. Exa., conforme exigido pelo art.º 57, n.º 1, alínea b), i), do Código do Trabalho.

Atento todo o exposto, considera-se o pedido inepto.

Sem conceder,

2. Do (alegado) horário flexível e das exigências de funcionamento da empresa

Soma que, salvo o devido respeito, o por V. Exa. peticionado não configura um pedido de atribuição de horário flexível, mas sim de um horário fixo.

Com efeito, segundo o n.º2, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário", competindo, não obstante, à entidade empregadora elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)" (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do Código do Trabalho).

Por outras palavras, o horário flexível permite ao/a trabalhadora(a) escolher as horas em que inicia e termina a sua actividade, dentro das margens de tempo determinadas pela entidade empregadora. Todavia, aquilo que V. Exa. solicita é um horário de trabalho fixo, com exclusão da prestação laboral aos fins de semana.

Além disso, não se compreende a solicitação de atribuição de um horário com início às 09h00m e término às 15h00m/16h00m, sem prestação de trabalho aos sábados e domingos e, e, sem que para tanto seja apresentada justificação para tal necessidade.

Em conclusão, na nossa opinião, este tipo de horários não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Pelos motivos acima indicados, entende a ... não estar obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua expressa recusa em aceitá-lo. Esta recusa não é, porém, discricionária, nem resulta de qualquer má vontade da parte da

Efectivamente, para além do supra exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que impossibilitam a ... de disponibilizar a V. Exa. um horário fixo, procedendo à alteração isolada do seu horário de trabalho, nos exactos moldes por V. Exa. solicitados.

Com efeito, numa óptica de gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço e de negócio, os horários dos trabalhadores da ... são organizados em função do horário de funcionamento da loja na qual prestam actividade. No caso concreto da loja da ... localizada no ... (onde V. Exa. presta actividade desde há largos anos), a mesma encontra-se, presentemente, aberta de Segunda-feira a Domingo, no período de funcionamento das 10h00m às 23h00m. O referido período de trabalho e a forma como se encontram distribuídas as folgas rotativas são essenciais quer nos momentos de abertura e fecho de loja, como durante todo o período de funcionamento e, bem assim, quanto ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho de loja, como ainda os intervalos de descanso de todos os trabalhadores e a presença de um número mínimo de 2 (dois) trabalhadores durante todo o período de funcionamento da loja.

Pois que, como é do conhecimento de V. Exa., o funcionamento da loja ... localizada no ... é actualmente assegurada por 3 trabalhadores em full-time (como é o caso de V. Exa.) e um trabalhador em part-time de 30 horas, sendo que V. Exa., em virtude de se encontrar a amamentar, beneficia já de dispensa de prestação de trabalho nocturno. Tendo em consideração a estrutura organizativa da referida loja, mostra-se de todo impossível à ... organizar o horário de trabalho de toda a equipa se um trabalhador em full-time não pudesse prestar o seu trabalho em todos os dias da semana, designadamente, fins de semana. Tal facto é, aliás, do pleno conhecimento de V. Exa. que, além de conhecer o funcionamento da loja onde trabalha, conhece desde o início do seu vínculo laboral a necessidade organizativa da loja nesse sentido.

Acresce que, um eventual deferimento do seu pedido levaria a que os outros trabalhadores não pudessem usufruir com a mesma regularidade do dia de descanso semanal ao fim de semana. Até porque, os fins de semana são os dias da semana de maior movimento no ... e na loja, pelo que a ... tem de manter um mínimo de (2 dois) trabalhadores ao serviço, em cada turno, por forma a assegurar o melhor atendimento possível ao cliente final. A não ser assim comprometer-se-ia o regular funcionamento da loja.

Efectivamente, o sistema de horários por turnos contratualizado com cada um dos trabalhadores (incluindo V. Exa.) da loja onde V. Exa. exerce funções, - bem como nas restantes lojas da ... - é o que permite criar um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores e, nesse passo, condições equitativas na conciliação da vida privada com a vida pessoal e familiar. Em abono da verdade, considerando o período de funcionamento da loja ... localizada no ..., apenas a distribuição e organização por turnos permite que não se beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal, com uma repartição justa e equilibrada do ónus de horário rotativo e ao fim de semana e feriados, entre os vários trabalhadores.

Repare-se que, os contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores afectos a loja ... localizada no ... contemplam, todos eles, um horário de trabalho por turnos, pelo que a ... não tem possibilidade de alterar determinados horários e outros não, ainda para mais com dispensa de trabalho ao fim-de-semana, até porque não foi isso que foi inicialmente contratado com cada um dos trabalhadores, incluindo com V. Exa. Conceder a V. Exa.

o privilégio especial de dispensa de trabalhar todos os fins de semana, com o alegado fundamento do artigo 56.º do Código do Trabalho, para além de pôr em causa a organização dos tempos de trabalho da ... e a deturpação da disposição legal invocada, constituiria uma discriminação inaceitável face aos restantes trabalhadores da loja - e dos de toda a

Deveras, a margem de manobra na organização de horários não pode ficar totalmente subordinada aos interesses particulares de uma trabalhadora, por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que se deve, também, ponderar os interesses da ... e de todos os outros seus trabalhadores, de modo a evitar desigualdades e colisão de direitos, em detrimento de uma qualquer trabalhadora.

Resulta, assim, de todo impossível à ... atender ao seu pedido de "horário flexível" pois tal prejudicaria a equipa e afectaria de forma irremediável o funcionamento da loja em questão, sendo que a situação económica da empresa e a rentabilidade do estabelecimento desaconselham a contratação mais trabalhadores ou exigência de prestação de trabalho extraordinário.

Por último, e pese embora a opinião de que o artigo 56.º do Código do Trabalho não se aplica a este tipo de pedido de alteração de horário de trabalho, por cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57.º do referido diploma legal. Assim, em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da recepção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa parcial invocados pela entidade empregadora. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será submetido à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade declare, ou que - como entendemos - não é competente ou que emita o parecer previsto no n.º6, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

Sem outro assunto, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”

1.4. Em 11.02.2022, por CAR, recebida em 14.02.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta à recusa do pedido de concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades parentais.

Exmo/a Diretor/a dos Recursos Humanos,

Acuso a recepção da vossa comunicação à carta registada por mim enviada e por vós recebida a 24 de Janeiro de 2022, segundo comprovativo de entrega (não a 27 de Janeiro como por vós referido), no dia 10 de Fevereiro de 2022, com a recusa do meu pedido de horário flexível.

Seguindo a vossa linha de justificações para tal recusa, sigo os pontos por vós referidos:

1) "Da falta de elementos"

Segue em anexo juntamente com esta comunicação todos os comprovativos requeridos para fazer entender as "reais dificuldades" que enfrento: nova declaração a indicar que o horário de trabalho do progenitor é por turnos rotativos todos os dias do ano, trabalhando 6 dias por semana consecutivos e 2 dias de folga igualmente consecutivos, o que exclui automaticamente a hipótese de folgar todos os fins de semana; declaração de inscrição em creche da menor e os seus respectivos horários de funcionamento (das 7h30 às 19h30 dias úteis e encerramento ao fim de semana); declaração do agregado familiar comprovando que a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo.

2) "Do (alegado) horário flexível e das exigências de funcionamento da empresa"

A flexibilidade do horário permite ao trabalhador escolher a hora de início e de término do seu trabalho, tendo em conta o horário definido pela empresa - "dentro de certos limites" - tal como por V. Exa. referido e presente no n.º 2 do artigo 56.º do Código de Trabalho. A empresa tem como esquema de horários o seguinte: turno da manhã (abertura, definido pela letra A no horário laboral) das 9h00 às 18h00 (pausa de 1 hora para almoço), turno intermédio (letra C das 12h00 às 21h00 (com pausa de 1h) e o turno da noite (fecho, letra B) das 14h00 às 23h00 (igualmente pausa de 1 hora para jantar). Tem ainda, aquando de apenas dois funcionários em loja, o horário 9h00-19h00 (letras AA) e 13h00 - 23h00 (letras BB), com 2 horas de pausa. Assim sendo, tendo dispensa de efectuar horário noturno conforme por vós citado ("dispensa de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (...) - artigo 60.º, n.º1, alínea c)) e devido ao encerramento da creche às 19h30, o horário que mais beneficiaria a menor na sua rotina de amamentação seria o do turno da manhã (A). Por consequente, tendo direito a duas horas de dispensa para amamentação, o horário que possibilita uma maior satisfação das necessidades da dependente resultaria no por mim referido na carta anterior (9h00-15h00/16h00 sem/com 1 hora de pausa). Poderei, no entanto, se vos auxiliar em alguma questão de logística, efectuar o horário intermédio (C), tendo este início às 12h00 e, flexivelmente, término às 17h00/18h00 (sem ou com pausa de 1 hora). Deste modo, o horário flexível por mim requerido não é considerado fixo.

Relativamente ao disposto no n.º 3, alínea b) do artigo 56.º do Código do Trabalho, e por vós mencionado, refiro que, uma vez que a empresa não me deu qualquer indicação de outro horário determinado pela mesma, quer formal ou informalmente, sigo-me pelos horários estipulados na normalidade do funcionamento da loja acima referidos, sendo os horários por mim solicitados flexíveis face aos limites por vós estabelecidos. Mais acrescento

que em nada prejudica o funcionamento da loja, uma vez que estão sempre cobertas as entradas dos funcionários nos seus turnos, bem como a sua respectiva hora de pausa.

No que diz respeito à necessidade de folgar ao fim de semana, agora já justificada como pedido por V. Exa. (declaração de trabalho com folgas rotativas do progenitor e encerramento da creche), acrescento que, aquando da existência de apenas três trabalhadores full-time na loja (situação recorrente durante meses/anos, visível e comprovada em folhas de ponto e horários da empresa), apenas dois deles trabalhavam durante o fim de semana para que o terceiro elemento pudesse folgar. Isto contraria o por vós referido "que a ... tem de manter um mínimo de (2 dois) trabalhadores ao serviço, em cada turno, por forma a assegurar o melhor atendimento possível ao cliente final". Até ao momento, esse esquema nunca comprometeu o bom funcionamento da loja nem o impediu, pelo que não vejo motivo pelo qual agora o meu pedido o comprometeria, uma vez que neste momento a loja conta com "3 trabalhadores em full-time (...) e um trabalhador em part-time de 30 horas", ou seja, mais um elemento.

Quanto à referência de V. Exa. ao contrato de trabalho, nomeadamente a parte "não foi isso que foi inicialmente contratado", devo referir que esta situação é uma situação extraordinária, que requer de legislação, e que salvaguarda a responsabilidade parental por parte do trabalhador, quando esta não se encontra passível de ser realizada nos trâmites normais do funcionamento da empresa. Não se trata de uma benesse de "uns trabalhadores em detrimento de outros", mas sim de uma situação excepcional que a lei protege e prevê, aquando do interesse de um menor.

Ressalvo, por fim, que não é de todo a minha intenção prejudicar ninguém, colega ou empresa, apenas procuro assegurar as necessidades do meu dependente de forma a que possa satisfazer as suas necessidades e rotinas, em seu benefício, conciliando o trabalho e as minhas responsabilidades parentais nesta fase da minha vida.

Sem mais a acrescentar, e com os melhores cumprimentos."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 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 56º.

2.21. 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)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora solicita a prestação de trabalho no regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 16h00, de segunda a sexta-feira, sendo mãe de menor com 3 meses de idade.

3.2. Do conteúdo da intenção de recusa e da apreciação, constata-se que a requerente pratica um horário de trabalho a tempo completo (*full-time*) e, presume-se, de 40 horas semanais. Logo, uma vez que a amplitude horária solicitada contempla sete horas de trabalho diárias de segunda a sexta-feira, conclui-se que a concessão daquele horário não permite o cumprimento do estipulado no art.º 56º, nº 4, *in fine*, do Código do Trabalho, isto é, o cumprimento do correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

3.3. Cumpre esclarecer que a dispensa da prestação de trabalho para amamentação ou aleitação é um elemento distinto da prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Determina o art.º 47º do Código do Trabalho, referente àquela dispensa, na parte que releva para o caso ora em análise, o seguinte:

“(…)

3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

(…)”

3.4. Analisando o pedido da trabalhadora, afere-se que a mesma desconsiderou da amplitude horária requerida as duas horas diárias de dispensa de trabalho para amamentação de que usufrui ou irá usufruir, quando refere que *“tendo direito a duas horas de dispensa para amamentação, o horário que possibilita uma maior satisfação das necessidades da dependente resultaria no por mim referido na carta anterior (9h00 - 15h00/16h00 sem/com 1 hora de pausa).”*

Ora, nos termos do normativo transcrito, o gozo das duas horas diárias de dispensa para amamentação de forma seguida apenas é possível por acordo com a entidade empregadora, facto que se desconhece.

3.5. Nada obsta a que a trabalhadora apresente novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente por forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

3.7. Quanto aos argumentos aduzidos pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o entendimento exposto.

3.8. Cumpre, por fim, referir que, uma vez analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a trabalhadora recebeu a intenção de recusa em 10.02.2022, tendo a entidade empregadora submetido o processo a esta Comissão para emissão do respectivo parecer prévio apenas no dia 25.02.2022, incumprindo desta forma o prazo legal previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.9. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado pelo facto de o pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo - alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho - importa referir que, mesmo nestes casos, entende-se que a aceitação do pedido nos seus precisos termos só poderá operar caso o pedido formulado cumpra os requisitos legais.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. A trabalhadora poderá, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, atendendo aos fundamentos invocados.

4.3. Tal não prejudica o dever que recai sobre o empregador de 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, 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 DA CITE EM 16 DE MARÇO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.