

PARECER Nº 48/CITE/2023

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 41-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 02.01.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico e posteriormente via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

1.2. Por correio electrónico, recebido em 07.12.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“REQUERIMENTO HORÁRIO FLEXÍVEL

Exm.º Senhores

...,

Eu, ..., a exercer funções na vossa loja do ... desde dia 1 de Janeiro de 2011, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, a iniciar no próximo dia 14 de Janeiro de 2023, com o seguinte horário de trabalho:

• Pelo período que durar a amamentação (6 horas de trabalho diário):

De segunda a sexta-feira;

Das 9:30 horas às 12:30 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas.

Folgas fixas para descanso semanal: Sábado e domingo.

•• Após término da amamentação, até ao meu filho completar 12 anos:

De segunda a sexta-feira;

Das 9:30 horas às 12:30 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 17:00 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas.

Folgas fixas para descanso semanal: Sábado e domingo.

O presente requerimento tem como principal justificação os seguintes pontos:

• *Família monoparental, sendo o agregado familiar composto única e exclusivamente por mim e pelo meu filho, necessitando desta forma garantir a minha disponibilidade integral fora do período de funcionamento da creche que frequenta (sendo o horário da mesma de 2ª a 6ª das 7h às 19h), sendo-me desta forma impossível exercer horário noturno, bem como fins-de-semana.*

•• *O meu filho para além da sua tenra idade (2 anos), também foi diagnosticado com autismo, sendo portanto uma criança com necessidades especiais. Motivo pelo qual também irá iniciar algumas terapias semanais, nomeadamente terapia da ocupacional e da fala, sendo a minha disponibilidade primordial nesta fase.*

••• *O meu filho ainda é amamentado.*

•••• *É do conhecimento geral da empresa, que fui despromovida do cargo de “...” no dia 20/02/2020 pelo gerente ... e que desde esse dia deixei de exercer as respectivas funções, tendo passado para a categoria inferior de “...”. Sendo que o cargo passou a ser exercido pelas colaboradoras ... e ... Embora poucos dias depois tenhamos entrado no primeiro confinamento, dia 18 de Março e que acabei por ficar afastada até à presente data, devido à pandemia e à minha gravidez, e posteriormente até ao passado dia 23 de Outubro de 2022, devido a ser ainda lactante. A segurança social atribui-me desta forma e durante este período, o subsídio por risco específico.*

Mais informo, embora seja um ponto que serve apenas para vosso conhecimento, não sendo portanto relevante para o presente pedido, eu própria estou em processo de diagnóstico de ..., na clínica ..., especialista em diagnóstico de ... Sendo que após uma longa busca de respostas para o meu filho, ter acabado por me identificar com várias características. Embora ainda não tenha o relatório final, passei por uma extensa avaliação, sendo que é claro que sou ..., até à pouco tempo mais conhecido como Motivo que justifica a minha ..., por outro lado também justifica a minha dificuldade ..., uma vez que uma das principais áreas afetadas ...

Em anexo ao presente requerimento junto a respetivo atestado da Junta de freguesia que comprova o nosso agregado familiar e em como o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Espero deferimento.”

1.3. Por documento escrito, datado de 22.12.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Assunto: Resposta ao pedido de requerimento de horário flexível

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da comunicação que nos remeteu, por correio eletrónico, no passado dia 7 de dezembro, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

No requerimento de horário flexível que nos remeteu são formulados os seguintes pedidos:

- A. Pedido de prestação de trabalho em regime de Horário Flexível;*
- B. Redução do período de prestação normal de trabalho para amamentação;*
- C. Período de descanso semanal obrigatório ao fim de semana (sábado e domingo) durante o período de amamentação e até ao menor completar os 12 anos de idade.*

A. Prestação de trabalho em horário flexível

A prestação de trabalho em horário flexível permite-lhe, dentro de certos limites, escolher o horário de trabalho, de forma mais conveniente para ambas as partes.

A loja da ... está inserida no ..., e está sujeita ao horário estabelecido pelo complexo comercial, sendo a ... obrigada contratualmente a manter a loja aberta de segunda a domingo, entre as 10h e as 22h. A ..., como sabe, reconhece os direitos sociais dos trabalhadores e apoia todos os seus colaboradores, não apenas durante o período normal de trabalho, mas procurando também ajustar as responsabilidades parentais de cada um à prestação de trabalho na empresa.

A loja do ... tem 3 trabalhadoras, V. Exa. e mais duas colaboradoras, todas com contratos de trabalho sem termo e que trabalham na empresa há mais de 9 anos.

Devido ao facto de V. Exa. se ter encontrado ausente do trabalho (beneficiando do subsídio por risco específico e de licença de maternidade), a ... teve de contratar uma nova colaboradora para a substituir durante este período de tempo, uma vez que são necessárias 3 colaboradoras para permitir o funcionamento da loja dentro do horário imposto pelo complexo comercial.

Em face da proposta de horário flexível apresentada, a ... ver-se-ia obrigada a contratar mais um colaborador para a referida loja (aumentando, assim, para 4 as colaboradoras fixas da loja), por ser a única forma de assegurar os horários noturnos e fins de semana.

Tal situação acarretaria um impacto financeiro inabarcável numa loja com fraca rentabilidade.

Senão vejamos:

Vendas estimadas 2022 (até ao mês de Novembro de 2022): 151.390,85€

Custos com Pessoal: 62 552,66€

Rendas / Despesas Comuns: 26.724,48€

Estimativa de custos comuns 2022: 1.231.000€

Percentagem afeta à loja do ... para fazer face aos custos comuns: 5%

5% 1231.000€ = 61.550€

Margem prevista para 2022: 563,71€

Previsão custo com a contratação de um novo colaborador (sem contar com seguros, formação): 17.624,12€

Resulta assim evidente que a contratação de mais um colaborador colocaria em causa a manutenção daquela loja e de todos os seus postos de trabalho.

Pelo que, com os fundamentos expostos, o seu pedido de horário flexível não poderá ser aceite.

B. Do período de amamentação:

De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 48º do Código do Trabalho, para que seja reconhecido o direito à redução do período de trabalho para Amamentação e/ou Aleitação, deverá V. Exa. apresentar atestado médico – o que, até ao momento não fez, em virtude de o pedido de ocorrer para além do primeiro ano de vida do menor. Nos termos do estipulado no n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, a amamentação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se for outro o acordo com a entidade empregadora.

Em linha de continuidade com o que tem vindo a ser praticado, e sob condição da apresentação do atestado médico previsto na lei, a ... reconhecerá o direito à redução de horário para amamentação.

C. Do pedido de descanso semanal aos Sábados e aos Domingos:

Quanto ao pedido de descanso semanal ao fim de semana (Sábado e Domingo), pelas razões expostas no ponto A. que aqui se aplicam integralmente, não é possível à ... garantir, de forma cabal, a sua implementação.

Deste modo, e por forma a que se possa chegar a uma solução equilibrada para ambas as partes, sugerimos que o seu horário de trabalho seja planeado e organizado da melhor forma, propondo-se que trabalhe apenas 2 fins-de-semana por mês.

Qualquer outro regime obrigaria à contratação de mais uma colaboradora a tempo inteiro, com o nefasto impacto na viabilidade da loja e na manutenção dos postos de trabalho.

A Administração.”

1.4. Por documento escrito, datado de 27.12.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exm.º Senhores

...,

ASSUNTO: Contestação à decisão de recusa HORÁRIO FLEXÍVEL

Eu, ..., venho desta forma contestar da vossa decisão na recusa ao meu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tal como é meu direito durante os 5 dias subseqüentes à recepção da vossa decisão.

• Tal como referem e no vosso parecer, a loja do ... é uma loja com fraca rentabilidade e o facto de contratarem uma quarta funcionária acarretaria um impacto financeiro inoportável à empresa... No entanto neste momento e sem qualquer necessidade de tal, a loja dispõe de duas, das três funcionárias existentes, a desempenhar e a serem pagas com a função de ... e apenas uma funcionária na categoria de '...'. Categoria essa que de 2012 a 2020, foi executada única e exclusivamente por mim e nem nunca em momento algum se ponderou ou houve necessidade de contratar uma segunda funcionária para a mesma categoria e sempre funcionou bem dessa forma (1 responsável, 2 ...). Fase ao exposto, também me parece completamente incoerente os gastos que estão a ter com duas ... e os custos que isso acarreta à empresa desnecessariamente, pois abdicando de tais gastos o impacto financeiro que traria uma quarta funcionária na categoria inferior de ..., seria provavelmente o mesmo ou menos ainda e terem (como sempre anteriormente) apenas uma ... Ficando desta forma uma responsável e 3 ... Ora vejamos:

- Gastos extra de duas responsáveis de loja em comparação a uma de categoria inferior:

- Salário base superior (a dobrar)*
- Respetivos subsídios férias e natal superiores (a dobrar)*

- *Ajudas de custo (a dobrar)*
- *Subsídio de falhas superior (a dobrar)*
- *Horas extra, noturnas, feriados superior (a dobrar)*
- *Formações (a dobrar)*
- *Convívios da empresa, ex.jantar de natal (a dobrar)*
- *Etc. Etc.*

Parece-me óbvio o facto dum loja pequena como a do estabelecimento em questão, não tem necessidade alguma de ter duas responsáveis de loja e por consequência os custos acrescidos que isso acarreta mensalmente/anualmente à empresa.

• *Para além dos factos (e gastos) já em cima mencionados, isso implica também que ambas as responsáveis têm deslocações no horário de trabalho por exemplo para efectuar depósitos bancários pelo menos uma vez por semana, deslocações a formações....Têm também de elaborar horários, folhas de ponto, mapa de férias, bem como todas as funções por mim desempenhadas sozinha anteriormente. Isso implica uma sobrecarga extra na única funcionária que está actualmente sozinha a desempenhar a função de ..., que acaba por ter ao seu encargo todas as restantes tarefas do dia a dia, pelo que a contratação dum quarta pessoa seria bastante benéfica para o bom funcionamento da loja.*

• *À parte disso, sempre que uma das funcionárias adoecer ou precisa faltar por algum motivo (o que também acontece com alguma regularidade por parte dum das funcionárias), as outras duas ficam sempre com o seu período de descanso prejudicado, acabando por a funcionária que está de folga ter de abdicar ou trocar a mesma, ou a que está em loja ter de fazer sozinha as 12 horas para garantir a abertura do estabelecimento dentro do período habitual. Fazia todo sentido a contratação dum 4ª funcionária para garantir o bom funcionamento da loja, sem o período obrigatório de descanso das funcionárias ser regularmente prejudicado.*

• *Embora compreenda também que seja desagradável alterar os habituais turnos das funcionárias do estabelecimento, que tal como referem e bem, fazem parte dos quadros da empresa à mais de 9 anos (tal como eu), nenhuma das outras funcionárias tem filhos. Nenhuma das duas tem filhos menores de 12 anos, nem filhos com necessidades especiais e também não são lactantes. Por não terem filhos considero que também não são família monoparental. Com isto quero dizer que a disponibilidade e flexibilidade de horários das duas funcionárias é incomparável à minha actual situação familiar. A necessidade das restantes colaboradoras em prestar apoio ou dar suporte inadiável a filhos ou familiares dependentes, neste momento é totalmente questionável, motivo pelo qual ambas as funcionárias também podem garantir entre ambas o horário do estabelecimento no turno da noite (13h30 / 22h), sendo portanto totalmente possível eu ficar apenas com o horário da manhã e conseguir dessa forma um horário de trabalho compatível com a creche do meu filho.*

• *Lactantes estão também protegidas contra o horário de trabalho nocturno, pelo que no limite devem trabalhar até às 20h. Mais informo que o respectivo subsídio por risco específico que me foi atribuído devido à pandemia que*

atravessámos, também protege grávidas e lactantes contra horário noturno. Motivo pelo qual e desde que a empresa emita uma declaração em como não consegue atribuir-me outro horário, poderei continuar afastada da empresa e sob proteção enquanto amamentar, ficando dessa forma em casa com pagamento a 100% através da segurança social.

- *Fora os pontos apresentados, saliento e sublinho o facto do meu filho estar dentro do Para vosso conhecimento, um ... sofre bastante com alterações na rotina. ... precisam de rotina, previsibilidade e estabilidade de forma consistente sendo primordial para garantir o seu bem estar, motivo pelo qual estando eu num regime de horário por turnos com mudanças constantes de hora de entrar e sair, não consigo garantir a rotina que o meu filho precisa para a sua própria estabilidade e regulação. Poderei, em caso necessário, facultar-vos o relatório médico emitido pela Dra. ... no passado mês novembro com o respectivo diagnóstico do meu filho.*

- *Não tenho suporte familiar ou rede de apoio que me possa garantir auxílio de forma regular nem frequente. Da mesma forma que também seria completamente desumano para qualquer criança de 2 anos, e neste caso com a agravante de se tratar de uma criança de 2 anos ..., ficar em casa de terceiros até quase às 23 horas à espera que eu, mãe e única cuidadora desde o dia que nasceu, saia do trabalho para o ir buscar. Uma criança que desde de sempre tem as 20h30 como hora de ir dormir.*

- *A creche do meu filho está encerrada aos fins de semana e sem suporte familiar não tenho onde o deixar para prestar serviço ao sábado e domingo. O meu filho também não frequenta nem pernoita na casa do seu progenitor, tendo ficado estipulado em tribunal um regime de visitas livres ao mesmo, vem vê-lo quando quer mas na minha presença. Até que fique provado em tribunal a sua capacidade em ter o filho sozinho ao seu encargo, é este o regime que se irá manter. Motivo pelo qual, o habitual sistema de dois fins de semana por mês em casa do pai, não se aplica ao meu caso.*

Ainda assim e a meu ver é totalmente possível a atribuição dum horário compatível com a minha actual situação familiar de forma a conseguir dar o suporte necessário ao meu filho, e ainda assim possa continuar exercer as minhas funções e a continuar a prestar os meus serviços à vossa empresa, onde já trabalho desde dia 1 de Janeiro de 2011 como efectiva. É possível substituindo a rotatividade dos turnos por fixação dos mesmos, alterando o horário das funcionárias existentes. Contratando uma funcionária a full time, sendo que os horários das restantes colaboradoras se poderiam manter sem qualquer alteração, e na inviabilidade dos custos acrescidos, poderiam rever as categorias... substituindo os encargos de 2 responsáveis e 1 ..., para 1 responsável e 3 ... Ou até e apenas na contratação dum full time de fins de semana.

- *Horário pretendido*

- *2ª a 6ª, das 9h30 às 15h (enquanto amamentar)*

- *2ª a 6ª, das 9h30 às 17h.*

- *Horário habitual de 3 funcionárias:*

- 9h30h – 22h de 7 dias por semana

1 funcionária turno da manhã – 9h30 / 13h30 _ 14h / 18h

1 funcionária turno da noite – 13h30 / 17h30 _ 18h / 22h

1 funcionária – descanso semanal

Desta forma e fase ao exposto por ambas as partes, se ainda assim o acordo não for possível, solicito que seja pedido o parecer da CITE (Comissão para igualdade no trabalho e no Emprego) para tomada de uma decisão.”

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 Direito interno, no 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. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com 2 anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes moldes: 09h30 – 15h00 “*pelo período que durar a amamentação*” e 09h30 – 17h00 após o mesmo, em ambos os casos de segunda a sexta-feira.

3.2. Determina o art.º 56º, nº4, 2ª parte, do Código do Trabalho, que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas. Pelo que ao solicitar a prática de um horário de trabalho das 09h30 às 17h00, de

segunda a sexta-feira, correspondente a uma amplitude de sete horas e 30 minutos de trabalho diário, a trabalhadora não cumprirá com o disposto naquela norma.

3.3. Por outro lado, o regime de horário flexível previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, é distinto da dispensa de trabalho para amamentação ou aleitação, prevista no art.º 47º, do mesmo diploma. Nos termos do art.º 47º, n.º3, do Código do Trabalho, 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. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o exposto supra.

3.5. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, atendendo aos fundamentos expostos.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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 ...

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados, atendendo ainda a que tal regime é diverso daquele que regula a dispensa de trabalho para amamentação ou aleitação.

4.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE JANEIRO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.