

PARECER Nº 916/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 4885-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 03.10.2023, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de

1.2. Por correio electrónico, em 01.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Requerimento de horário flexível e dispensa para amamentação.

Ex.mos Senhores,

..., na qualidade de V / Trabalhadora desde 01/05/2021, tendo um filho menor de 12 anos a meu cargo, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

- ..., nascido a 09/01/2023

Venho expor e requerer a V. Exas o seguinte:

Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.

Assim, venho solicitar a V. Exas, nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos.

Sendo o pedido de horário flexível conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário.

Desta forma, venho através do presente requerer que o horário de trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível tenha os seguintes limites:

- Início pelas 09h00.*
- Término pelas 17h00*
- Descanso semanal aos sábados e domingos.*
- Não laboração em dia de feriado.*

Mais se informa que pretendo, nos termos do disposto do Art.º 47º e 48 nº1 do Código do Trabalho, exercer o meu direito de dispensa para amamentação, na primeira hora da manhã (09h00-10h00) e na última da tarde (16h00-17h00)

Não tendo o meu filho perfeito ainda 1 ano, verificam-se, nos termos do disposto no normativo referido, todos os requisitos necessários à dispensa em questão.

Assim que cesse a amamentação informarei em conformidade.

Envio em anexo comprovativo de agregado familiar.”

1.3. Por correio electrónico, em 20.09.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

“Assunto: Requerimento de horário flexível e dispensa para amamentação

Exma. Senhora,

Fazemos referência à sua comunicação, relativa ao assunto em epígrafe, datada de 31 de agosto último e de que tomámos conhecimento em 1 de setembro, pela qual vem solicitar à (adiante "...), na qualidade de sua entidade empregadora, que "lhe seja atribuído um horário flexível", nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.

É intenção desta empresa, no âmbito das políticas de proteção da parentalidade que levamos a cabo, como tão bem é do seu conhecimento, não obstar a um pedido de horário flexível solicitado pelos seus trabalhadores com responsabilidades familiares, sempre que tal não ponha em causa o normal funcionamento do

Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 (trinta) dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*

Entendendo-se por horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

Acontece que o pedido que nos apresenta não reveste, em nossa opinião, as características consignadas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho pois na sua comunicação pede um horário fixo das 09:00 às 17:00 de segunda a sexta-feira, não laborando em dia feriado.

Além disso não concretiza o prazo porque pretende trabalhar em regime de horário flexível.

Portanto, consideramos que o seu pedido não constitui um pedido de horário flexível mas sim um pedido de alteração do horário que vem praticando, ou seja, pede um horário fixo das 09:00 horas às 17:00 horas, sem indicar o prazo previsto para o mesmo.

Acréscimo que, nos termos da lei, compete à entidade empregadora a elaboração do horário, podendo a trabalhadora escolher as horas de início e de termo da sua atividade, dentro da margem de tempo definida pela entidade empregadora e respeitando os intervalos de descanso legais.

Como bem sabe, este ... funciona 365 dias por ano, estando aberto 24:00 com serviço de urgência, pelo que a única forma de assegurar o funcionamento permanente do mesmo é através do regime de trabalho por turnos de modo a garantir que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que é dada resposta às necessidades de trabalho do ... durante todo o seu período de funcionamento.

Lembramos que presta os seus serviços profissionais de ... na ..., desde 1 de maio de 2021 em regime de turnos rotativos, fazendo uma noite por semana, trabalhando sábados em semanas alternadas e, durante a semana, realizando um turno no período da manhã e os restantes no período da tarde.

No exercício das suas funções profissionais, realiza ... a ... integrada numa equipa de 7 (sete) ... de

Estas ... realizam-se das 08:00 às 21h30, de Segunda a Sexta, e das 09:00 às 21:00h, Sábados e Domingos, em 4

A maior afluência de clientes que agendam ... ocorre durante a semana, a partir das 17:00horas.

À data, 2 (dois) dos ...de ... prestam o seu trabalho em regime de horário flexível com dispensa para amamentação. Com uma dessas ...s foi acordado um horário de domingo a quinta, com horário de tarde apenas uma vez por semana. Com a outra ... foi acordado que trabalha domingos alternados no horário da tarde, folgando na sexta-feira antes do fim de semana de folga; durante a semana: numa semana trabalha duas vezes no horário da tarde e três no da manhã e na outra semana duas vezes em cada turno.

Na avaliação do horário que nos solicitou temos de tentar conciliar as várias limitações de molde a garantir que todas as trabalhadoras integradas na equipa de ... usufruem dos seus direitos e que se garanta o funcionamento do

O horário que nos solicita na sua carta de 31 de agosto não é exequível pelos motivos que passamos a expor:

1. A equipa de ...dedicados a ... de ... é composta por 7 (sete) pessoas, 3 (três) das quais (considerando a ...) com dispensa de amamentação. Isto significa que, dos 7 (sete) turnos noturnos semanais, apenas dispomos de cobertura para 4 (quatro) dias (não considerando períodos de férias). Para ser possível garantir o funcionamento do nosso ... 24:00 horas, os restantes ...de ..., que já fazem mais do que uma noite semanal e quase exclusivamente turnos da tarde, seriam ainda mais sobrecarregados com turnos de tarde e mais fins de semana (comprometendo o trabalho por turnos durante a semana). A contratação de mais um ..., ainda que em part-time, para assegurar os períodos em défice não é uma opção atentos os custos associados.

2. Embora o número total de tardes que cada ... realiza esteja em linha com o número de tardes proposto à ..., as restantes ...s praticamente não trabalham turnos de manhã, (conforme é possível observar no quadro abaixo que contabiliza os turnos, sendo este turno o mais pretendido por todos os médicos ...do nosso

3. No mínimo, é necessário assegurar 3 (três) ...de ... no período da tarde, idealmente 4 (quatro), por ser o período de maior afluência de clientes. Ao fim de semana necessitamos de pelo menos 2 (dois) ... em cada um dos turnos.

4. Como se pode verificar pelos horários infra, o número de tardes encontra-se equitativamente distribuído por toda a equipa sendo que, nos restantes dias, as colaboradoras em período de amamentação fazem o turno da manhã, enquanto a restante equipa tem maioritariamente horário noturno. O horário que nos propõe implicaria que a restante equipa deixaria de ter turnos de manhã, o que vai contra o contratualizado de "regime de horários rotativos". A única exceção é a VET 5, também em período de amamentação, uma vez que se chegou ao acordo que faria todos os domingos do mês

5. No caso da ... a nossa proposta vai de encontro ao acordado com outra colaboradora em iguais circunstâncias, de forma a existir equidade de direitos entre toda a equipa (horário VET 6 e VET 7).

[IMAGEM]

Atento o exposto, é intenção da ... recusar o v. pedido.

Informamos que, nos termos legais aplicáveis, V. Exa. pode apresentar uma apreciação do fundamento da nossa intenção de recusa no prazo de 5 (cinco) dias contados a partir da receção da presente.

Nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora do fundamento da nossa intenção de recusa, iremos remeter o processo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, datado de 25.09.2023, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Apreciação sobre a V/ resposta ao pedido de horário flexível.

Ex.mos Senhores,

..., na qualidade de V / Trabalhadora, tendo sido notificada da resposta supra referida, venho expor e requerer a V. Exas o seguinte:

- Da recusa de atribuição de horário flexível com alegação de que o horário requerido não configura horário flexível.

A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Na recusa a que ora se responde, a entidade empregadora entende que eu não requeri a prestação de trabalho em horário flexível, mas antes requeri a alteração do regime de organização do tempo de trabalho.

Atualmente, tal entendimento não tem qualquer base legal de suporte.

Vem, aliás, sendo hoje entendimento pacífico da CITE que se inclui no conceito de horário de trabalho flexível a possibilidade de o trabalhador pedir para não prestar trabalho ao fim de semana se tal resultar expressamente do seu requerimento dirigido ao empregador (cfr. Parecer nº 1/2019), conforme fiz.

Veja-se também a propósito do conceito do horário flexível o ensinamento do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 28-10-2020, processo nº... e, bem assim, no Acórdão da Relação de Évora de 11-07-2019, processo nº

Na verdade, o horário flexível previsto no Art.º 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

No pedido de horário flexível, indiquei a amplitude horária diária em que pretendia exercer a minha atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das minhas responsabilidades familiares e com as necessidades da empresa.

Esse pedido não consubstancia 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.

Sendo, aliás, um dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a quem se aplicam as regras previstas no Código do Trabalho no que concerne à proteção da parentalidade, como a qualquer outro empregador.

No que respeita à alegação de que não concretizei o período em que pretendo trabalhar em horário flexível, tal não corresponde à verdade.

Resulta claro do requerimento de horário flexível, que peticionei a aplicação do horário enquanto a isso tiver direito, isto é, até deixar de ter um filho com menos de 12 anos, mais concretamente no seguinte excerto:

" Assim, venho solicitar a V. Exas, nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos.

Pelo exposto, tendo requerido a atribuição de um horário flexível com início no mínimo pelas 09h00 e término no máximo pelas 17h00, sem laboração em dia de feriado e com descanso semanal aos sábados e domingos, o pedido encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, não poderá ser recusado por esta via.

- Da fundamentação de recusa por V. Exas alegada.

Conforme se explicará infra, inexistem, nem tendo sido sequer alegadas ou referenciadas como tal, razões imperiosas de funcionamento que impeçam a atribuição do horário flexível ora requerido.

É verdade que o ... funciona 365 dias por ano, estando aberto 24:00 com serviço de urgência.

A taxa de ocupação dos quatro ... é, no entanto, bastante variável.

Existem semanas com poucas ... e outras semanas em que não existem ... para todas as ... que se encontram marcadas.

Ainda que haja necessidade de se dividir os trabalhadores, alocando-os a diferentes turnos, isso não implica nem que todos os trabalhadores tenham de realizar todos os horários referentes a todos os turnos (o que não sucede), nem que exista qualquer necessidade imperiosa que me aloque a quaisquer turnos que não um limitado entre as 09h00 e as 17h00 de segunda-feira a sexta-feira.

A verdade é que na recusa a que ora se responde não se encontram especificados nem que limites máximos do período normal de trabalho diário se desrespeitam com a minha alocação ao horário flexível requerido nem que necessidades ...ares ficam sem resposta, por esse motivo.

Atente-se que, o meu horário de trabalho foi maioritariamente fixo, raramente trabalhando em turnos rotativos.

Na verdade, o meu horário de trabalho era o seguinte:

Segunda-Feira: das 21h às 09h de Terça-Feira

Quarta-Feira: das 13h30 às 22h.

Quinta-Feira: das 9h às 17h30.

Sexta-Feira: das 12h30 às 21h.

Sábado: das 9h às 21h. (de 15 em 15 dias).

Acresce que, aquando da minha ausência foi contratada uma trabalhadora (...) para ocupar o meu posto, esta trabalhadora, pelo conhecimento que tenho, irá manter-se no ... a realizar maioritariamente tardes e noites.

Também no que respeita ao nº de trabalhadores existe um equívoco, ao contrário do referido pela entidade empregadora, não existem apenas 12 ...e desses 12, não são apenas 7 que realizam

Existem 13 trabalhadoras, ...s, que realizam ..., para além da sua especialidade.

A título de exemplo, as colegas que fazem ...também fazem

Acresce que, a estes 13 ...somam pelo menos mais 6 ...(prestadores de serviços) que prestam serviços em consulta, tanto de ..., ..., ..., entre outros.

Pelo que a equipa de ...dedicados a ... de ... é superior a 7 pessoas, inexistindo, assim, qualquer necessidade imperiosa que justifique a recusa de atribuição do horário flexível em questão.

Demonstra-se irrelevante a comparação de horários acordados entre as partes com um pedido formal de atribuição de horário flexível.

Se os outros trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos entendem por bem não usufruir dos seus direitos, preferindo chegar a um acordo com a entidade empregadora, tal em nada influi no meu direito a usufruir de horário flexível e de proteção na maternidade, constitucionalmente consagrada.

No que respeita à insistência de que os horários são rotativos, a verdade é que a existência de turnos não implica que todos os trabalhadores o tenham de respeitar em detrimento do gozo de direitos parentais, pelo que também por aqui improcede a fundamentação de recusa.

Face ao exposto, demonstra-se claro que a entidade empregadora não elencou quaisquer motivos objetivamente imperiosos que impeçam a atribuição do horário flexível, concretamente, requerido.

A entidade empregadora afirma que a atribuição do horário flexível nos termos por mim requeridos iria originar uma situação de desigualdade para os restantes trabalhadores.

O que não corresponde à verdade.

A entidade empregadora tem o dever de respeitar o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 59º da CRP e que trabalhadores que têm filhos menores de 12 anos têm direitos precisamente por os terem.

Assim, apesar de poder ser mais difícil conciliar os horários de todos, não deixa de ser possível, alocar os trabalhadores que requereram o horário flexível, ao horário por si requerido e os restantes trabalhadores, que não requereram a aplicação deste direito, preferindo chegar a acordo com a empresa em prejuízo dos seus direitos ou que não são especialmente protegidos pela lei por motivo de parentalidade, nos restantes.

Não será essa a aplicação do princípio da igualdade onde tratamos de forma igual o que é igual e diferente o que é diferente?

O funcionamento de uma empresa implica o respeito dos direitos dos seus trabalhadores, sendo que, esses custos, são custos base em qualquer empresa.

A verdade é que o empregador para recusar o pedido de horário flexível em questão terá sempre de alegar e provar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de me substituir, se for indispensável.

O que não logrou fazer.

Conciliar a vida familiar e profissional implica para mim, ter um horário que me permita prestar assistência ao meu filho, nesta altura que tanto precisa de mim.

Junto em anexo mapas de horários de trabalho (Setembro a Outubro de 2023) que confirmam aquilo que aqui aleguei.

Fico a aguardar o que tiverem por conveniente.”

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 9 meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h00 – 17h00, em dias úteis, sendo os dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo.

3.2. Determina o art.º 56º, nºs 3 e 4, do Código do Trabalho, o seguinte:

“3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.”

3.3. Pelo que atentando no pedido da trabalhadora, que contempla oito horas diárias, e devendo o empregador estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, afere-se que, qualquer que seja o intervalo de descanso determinado, aquela não cumprirá o período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

3.4. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta os fundamentos expostos.

3.5. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, devendo assegurar o cumprimento do período normal de trabalho semanal, conforme contratado, nos termos do art.º 56º, nº 4, do Código do Trabalho.

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, nºs 2 e 4, do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

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 24 DE OUTUBRO DE 2023.