

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 217/CITE/2020

ASSUNTO: Resposta à reclamação do parecer n.º 217/CITE/2020, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da "..., da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

Processo n.º 1467-FH/2020

I

Em 25.03.2020, a CITE recebeu da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 15.04.2020, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar os prazos relativos aos procedimentos no caso de intenção de recusa do horário flexível e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57º do Código do Trabalho,

2. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

2.1. *“..., na qualidade de Empregadora (doravante apenas ... ou Empregadora), notificada do Parecer acima referenciado e não se conformando com o mesmo, dele vem apresentar reclamação, nos termos do artigo 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, solicitando a reapreciação do referido parecer e emissão de parecer favorável, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1. De toda a economia do Parecer emitido pela CITE, verifica-se que único fundamento invocado para a emissão de parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela Trabalhadora ..., é a extemporaneidade da solicitação de apreciação, pela Empregadora, à entidade competente.

2. Em consequência, defendem V. Exas. que dever-se-ia considerar o pedido da trabalhadora como aceite, nos termos do artigo 57.º, n.º 8 do Código do Trabalho (a).

3. Salvo o devido respeito, não se decidiu bem, pelo que se procede à apresentação da presente reclamação.

4. Com efeito, Portugal tem vivido um período de exceção causado pelo vírus COVID 19.

5. Por se tratar de um vírus altamente contagioso e de enorme periculosidade, em 18 de março de 2020, foi declarado o estado de Emergência (Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020).

6. Durante este período excecional, adotou-se um regime específico e transitório, capaz de acautelar os prazos e diligência a ocorrer durante este tempo anormal;

7. Assim, nos termos do artigo 7.º, n 3, da Lei n. 1-A/2020, de 19 de março: “A situação excecional constitui igualmente causa de suspensão dos prazos de prescrição e de caducidade relativos a todos os tipos de processos e procedimentos.” — transcrição com *itálico* nosso.

8. Chegados a este patamar, para se aferir se há ou não aplicabilidade do regime ao presente caso, importa descortinar se: i) o prazo, alegadamente, violado é um prazo de caducidade; ii) estamos perante um procedimento.

9. No que concerne à primeira questão, cumpre dizer que: a caducidade é uma forma de extinção de direitos (e dos correspondentes deveres) em consequência do seu não exercício durante um determinado período de tempo.

10. Ora, a norma disciplina que a Empregadora deve, no prazo de 5 dias (artigo 57.º, n.º 5 do CT), submeter à apreciação da CITE a sua decisão, sob pena de se considerar como aceite a solicitação da Trabalhadora.

11. Por conseguinte, o não cumprimento do prazo, de 5 dias, extingue o direito da Empregador de se posicionar negativamente perante o requerimento da trabalhadora, isto é, de recusar o seu pedido.

12. Portanto, dúvidas não restam de que se está perante um prazo de caducidade.

13. Já no que tange à segunda questão, defende-se, no caso específico, a existência de um procedimento concreto que tem

como resultado a autorização ou a recusa de autorização do trabalhador para laborar em regime de horário flexível.

14. Senão, veja-se:

a. Há a necessidade de apresentação de pedido, respeitando as exigências formais, isto é, tem de ser redigido a escrito e obedecer a determinados requisitos (artigo 57.º, n.º 9 do CT), a saber:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com requerente em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial e ainda há um prazo (30 dias) que o trabalhador tem de respeitar entre o seu pedido e o início da produção de efeitos da sua pretensão.

b. O empregador, por seu turno, tem um prazo de 20 dias para a notificação ou comunicação da decisão do empregador.

c. Caso a sua decisão seja negativa, tem o dever de fundamentá-la.

d. O trabalhador, num prazo de 5 dias, deve apresentar a sua apreciação.

e. Findo o prazo de apreciação, por parte do trabalhador, deve o empregador enviar de todo o processo para apreciação da entidade competente.

f. Esta entidade tem um prazo de 30 dias para a notificação do empregador e do trabalhador do seu parecer.

15. Está-se, claramente, perante um procedimento e perante os prazos procedimentais a observar no decurso do mesmo para a prática dos vários atos.

16. Trata-se de um procedimento que culmina com a emissão de um ato final (no caso de intenção de recusa, esse ato é o próprio parecer desta Comissão).

17. Deve atentar-se aqui ao mesmo espírito que norteia a definição prevista no Código de Procedimento Administrativo, em que, nos termos do artigo Iff, n.º 2 do CPA “Entende-se por procedimento ... a sucessão ordenada de atos e formalidades relativos à formação, manifestação e execução da vontade dos...”.

18. Acresce que, os prazos administrativos estão igualmente suspensos por força da alínea c) do n.º 6 do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, o que reforça a argumentação da Entidade Empregadora.

19. Pelo exposto, conclui-se assim pela aplicabilidade do regime previsto na Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, alterada pela Lei n.º 4-A/2020, querendo tal significar que não se está perante uma situação de extemporaneidade, pois a 9 de março, os prazos de caducidade no âmbito de todos os procedimentos foram suspensos - vide artigo 5.º da Lei n.º 4-A/2020.

20. Assim sendo, podia a empregadora enviar a sua resposta na data em que o fez. Caso assim não se entenda, o que só se concebe, unicamente, por hipótese académica, sempre se diz,

21. Se se entender que o presente prazo tem natureza processual, defende-se que a Empregadora tem direito a praticar o seu ato

dentro dos três primeiros dias úteis subsequentes ao termo do prazo, nos termos do artigo 139.º, n.º 5 do CPC, do Código de Processo Civil, aplicável ex vi do artigo 37.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho.

22. Assim, e ao contrário do que se alega na decisão de V. Exas., a resposta foi enviada por correio registado a 18/03/2020, dois dias após o alegado termino do prazo — ver comprovativo de registo que se junta em anexo.

23. Consequente, deve o prazo ser considerado válido e a resposta ser avaliada favoravelmente. Nestes termos, considerando o exposto supra, bem como a informação constante da documentação em anexo, requer-se a V. Exas. que seja deferida a presente reclamação, e, em consequência, seja emitido parecer prévio favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível requerido pela nossa trabalhadora.

3. A CITE remeteu cópia da presente reclamação à trabalhadora para se pronunciar sobre a matéria, até ao momento a CITE não recebeu qualquer pronúncia, por parte da mesma.

III

4. Começa a reclamante por afirmar o seguinte: *“De toda a economia do Parecer emitido pela CITE, verifica-se que único fundamento invocado para a emissão de parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela Trabalhadora ..., é a extemporaneidade da solicitação de apreciação, pela Empregadora, à entidade competente”.*

5. *Ora, tal economia confere ao corpo do Parecer a legalidade prevista no Código do Trabalho e reza assim: “Tratando-se de um pedido de horário flexível, efetuado de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, verificou-se que a entidade empregadora, excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57º do aludido Código, pois, tendo a trabalhadora recebido a comunicação da intenção de recusa do seu pedido, em 05.03.2020, o prazo para envio à CITE terminava a 16.03.2020, tendo apenas ocorrido em 23.03.2020, o que nos termos da alínea c) do n.º 8 do aludido artigo 57º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, a partir dos cinco dias subsequentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

6. *Leia-se, o que alicerçou o nosso parecer, foi a extemporaneidade no envio do pedido de parecer prévio a esta Comissão, prazo esse contado após a data da receção da intenção de recusa por parte da trabalhadora, o que ocorreu a (5 março de 2020). Assim os cinco dias de que a entidade empregadora dispunha para solicitar o parecer prévio à Comissão findavam a dia 15 de março de 2020, mas como se tratou de um domingo, passou para o dia útil seguinte, assim, a carta dirigida à CITE, deveria ter sido registada no limite no dia 16 de março, dia último do prazo, no entanto, o registo foi feito no dia 23 de março.*

7. *Atente-se o artigo 57.º do Código do Trabalho nos seus números 4 e 5, a partir da receção da intenção de recusa o trabalhador/a tem 5 dias, para apreciar a mesma, passados esses 5 dias, deve a entidade empregadora enviar a intenção de recusa a esta Comissão, independentemente de ter rececionado ou não a apreciação do*

trabalhador/a,. Estes prazos são perentórios, conferem assim, a eficácia, que esta normal laboral necessita, para acautelar os fins, a que propõe.

8. *Efetivamente a suspensão dos prazos aplicada pela redação da Lei n.º 1- A/2020, de 19 de março, no seu artigo 7.º n.º 6, al c), vem deixar em espera, situações emergentes, de pais e mães, que não têm outra solução para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, que não seja requerer um horário flexível, como é o caso.*
9. Concluímos, pois, que procede a presente reclamação com base no disposto na Lei n.º 1- A/2020, de 19 de março, no seu artigo 7.º n.º 6, al c), com efeitos retroativos a 16.03.2020.-

IV

1. Ultrapassada a questão formal, incumbe a esta Comissão, nesta sede que é a própria analisar a substância do pedido de parecer, o que se faz nos seguintes termos e de imediato:

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 1467/FH/2020

I – OBJETO

1.1. Em 25/03/2020, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., que exerce as funções de ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 26.02.2020, refere o que a seguir se transcreve:

(...)

"..., Trabalhadora, a exercer funções no Serviço de ..., na Equipa, na instituição que V.ª Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:

Entrada: das 06:00 horas às 09:30 horas;

Saída: das 14:45 horas às 18:15 horas.

Período para intervalo de descanso diário: a partir das 12:45 horas
(saída) até 15:00 horas (reentrada)

Descanso Semanal: Sábado e Domingo

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente. Requer ainda, não trabalhar aos fins-de-semana, pelo prazo de 5 anos."

1.3. Em 05.03.2020 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que se transcreve:

" (...)

Dispõe o artigo 56.º, n. 1 que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele vive em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou par ambos. Acontece, porém, que o documento apresentado, por ausência de informação por parte de V. Exa., não permite à Empregadora aferir se a solicitação efetuada respeita os limites estipulados na lei, pois, por um lado, não se sabe qual a idade do filho menor, limitando-se apenas a afirmar que é progenitora de um menor conseqüentemente e por outro lado, não se sabe se a solicitação de 5 anos, desrespeita o teto máximo de 12 anos. Estes critérios formais, exigidos por lei, são visivelmente ignorados por V. Exa., não tendo a Empregadora condições de avaliar o pedido, por entender que o mesmo não preenche os requisitos legalmente previstos. 11. Efetivamente, e por si só, a violação de critérios formais é motivo legalmente admissível para recusa por parte da Empregadora. 13. desde logo, V. Exa. solicita que o seu horário de trabalho se inicie às 6h00, o que significa dizer que pretende iniciar a sua jornada laboral duas horas e meia antes do que está estipulado. 14. Tal pedido não poderá ser admitido, pois, a admitir-se tal cenário, esta situação inviabilizaria a execução das tarefas a que V. Exa. está, contratualmente, obrigada a executar. 15. Em concreto, é importante compreender, de forma sucinta e objetivas, quais as tarefas a que a equipa de ... (da qual V. Exa. é parte integrante), na generalidade, está obrigada, diariamente, a desempenhar. 16. A equipa de ..., como V. Exa. está ciente, têm o dever de validar / classificar e codificar a ..., que foi registada pela ... durante a noite, no meio ... e inserir essa informação no sistema operativo da Empregadora. 17. Explicando melhor, a equipa anterior (...) à de V. Exa., designada ... é composta por dois turnos, o diurno e o noturno. 18. O turno noturno deve, idealmente, terminar as suas

tarefas até às 7h da manhã, tendo por missão registar integralmente toda a ... dessa noite. 19. Posteriormente, já no turno da manhã, entram em ação duas equipas distintas, uma para ... outra para ... (que deve fazer sair os primeiros dados às 8h00). 20. Sendo V. Exa. membro integrante da equipa de ..., deve validar todas as ocorrências de ... emitidas no dia anterior (como explicado no ponto seguinte). 21. A título de esclarecimento, há que referir que, em termos operacionais, o dia de trabalho para efeitos de recolha de ... só termina às 02h:30m da madrugada de cada dia civil. 22. É importante ainda referir que a mencionada tarefa de classificação da ..., tem, necessariamente, que ser confirmada em grupo, para que se evite situações de dupla classificação da mesma ... e/ou produto e erros na qualificação do produto. 23. Concretizando, é normal que a ... de um determinado produto seja veiculada em canais diferentes, ou seja validada por pessoas diferentes, pelo que se não houver comunicação entre os vários elementos da equipa, podem ocorrer erros graves. As operadoras, por isso, devem identificar esse produto e cruzar a informação de maneira a que a classificação do produto, por hipótese, "...", seja igual para todas as Operadoras. 25. O que implica que todos os trabalhadores colaborem entre si e identifiquem, classifiquem e atribuam o mesmo código ao produto "... " (por exemplo) que é ... nos diferentes canais de ... 26. Por suposição, a ausência diária de um membro da equipa, ainda que por uma hora, como V. Exa. sugere, prejudicaria de sobremaneira a operação da Empregadora. 27. Depois de cumprida a primeira fase, de classificação e codificação, essa informação deve ser disponibilizada aos clientes da Empregadora até as 12.30, diariamente, pelo que o atraso de um membro pode atrasar todo o processo. 28. A Empregadora não tem como alterar este esquema montado, pois está dependente da ... que é lançada no mercado e recolhida durante a noite, não estando na sua disponibilidade o lançamento ou não da ... para os media. 29. Isto significa dizer que não pode

reorganizar a sua forma de funcionamento. 30. Diga-se, a este propósito, que o não cumprimento da entrega da informação aos seus clientes consubstancia incumprimento contratual, por parte da Empregadora, pois esta mantém com os seus clientes vários contratos de prestação de serviços que a obrigam a fornecer essa informação devidamente codificada. 31. Estas tarefas são executadas de forma encadeada e sequencial, significando isto que qualquer interrupção no procedimento ou diminuição dos elementos encarregues da execução, lesará, naturalmente, o desempenho da Empregadora. 32. Às 6h00 da manhã, o turno da noite não tem a informação disponível para a devida categorização, por esse motivo, a Trabalhadora não teria material para executar as suas tarefas. 33. Adicionalmente, há ainda que referir que um último impedimento objetivo, pois o sistema operativo da Empregadora não permite que dois utilizadores registem informações em simultâneo, quer isto dizer que enquanto a equipa de Programas, que deve fazer sair a informação à 8h00, estiver a inserir informação, ninguém poderá ter acesso ao sistema, se tiver, apenas será em modo de consulta. Assim, face ao supra exposto, é manifestamente visível que a Empregadora é obrigada a recusar o pedido de V. Exa. por razões imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos e para efeitos do artigo 57.º, n2.º do CT. 35. Retomando a análise das solicitações efetuadas, pede a Trabalhadora um intervalo de almoço superior a duas horas, isto é, início às 12.45 e término às 15h00. 36. Como se pode ver a Trabalhadora conjectura um intervalo de descanso superior a 2 horas, o que viola a disposição legal, como se referiu, disciplina o artigo 56, 3, al. c) do CT que o intervalo não pode ser superior a duas horas. 37. Portanto, do supra exposto até ao presente momento, conclui-se que o que a Trabalhadora fez no seu requerimento, foi adulterar o procedimento, isto é, indicou o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado, retirando à Empregadora o direito que tem de ser ele a

estabelecer o horário de trabalho, bem como procurou alterar o horário de trabalho instituído, estipulando o início da atividade duas horas e meia antes.

38. A admitir-se esta possibilidade, a Empregadora veria o seu direito de definir o horário de trabalho coartado, quando nos termos legais é à Empregadora que cabe a elaboração do horário, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

39. Em suma, conclui-se que o teor da carta apresentada não se subsume ao regime previsto no artigo 55.º do CT, pelo que, o seu pedido não se enquadra na disciplina legal emergente da referida norma.

40. A Trabalhadora pretende um horário flexível pelo prazo de 5 anos, a Empresa não tem os meios técnicos para responder ao seu pedido, tal como ele é efetuado.

41. A sua atividade profissional exige que seja desenvolvida dentro do período de horário que se encontra definido, sob pena de violação contratual por parte da Empregadora como se explanou supra.

42. A trabalhadora conhece e entende os objetivos delineados pela empresa, pois todas estas questões foram detalhadamente explicadas no momento da sua admissão, portanto tem o dever de empreender as medidas necessárias para alcançar esses mesmos objetivos.

43. Face aos factos suprarreferidos, a única alternativa que vislumbramos para a Trabalhadora poder conciliar a sua vida pessoal e familiar com a sua vida profissional, sem pôr em causa o funcionamento da Empregadora, seria a de contratar uma pessoa para exercer a mesma função, para suprir as deficiências que esse esquema laboral traria para a empresa.

44. Ora, a Empregadora não está em condições de contratar, além do mais, do regime do horário flexível não resulta a obrigação legal de fazer uma contratação, esta não é obrigada a incorrer em custos extra com a contratação de trabalhadores.

45. Sempre diz ainda que ao conceder à trabalhadora o “horário flexível”: a. os demais colegas de trabalho seriam subcarregados, na medida em que teriam que cobrir as suas ausências, ficando assim sujeitos a uma maior penosidade e prejudicando a conciliação

da sua própria vida familiar com a atividade profissional; b. a Empregadora estaria a faltar ao compromisso assumido com os demais Trabalhadores, o provocaria um conflito laboral (entre essas colaboradoras e a Empregadora), conflitos internos na equipa, e desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento do departamento; 46. Pelo exposto, e caso por hipótese académica se entendesse que o pedido da Trabalhadora se enquadrava no disposto no artigo 56.º do CT, o que não se enquadra, por manifesta violação dos requisitos legais, sempre se dirá que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa não permitiriam a V. Exa., por virtude das funções e da categoria para a qual foi contratada, a autorização de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, pelo que a solicitação é recusada nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do CT. Certos de que esta missiva receberá o vosso melhor acolhimento, subscrevemo-nos com elevada estima e consideração.”

1.4 Não consta no presente processo, qualquer apreciação à intenção de recusa, por parte da trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”

2.3. A Diretiva (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/UE 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.4. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica,

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.

2.4.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

2.4.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.4.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.5. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.5.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.5.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

2.6. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.6. No caso sub judice, a trabalhadora apenas solicita à entidade empregadora, ..., para trabalhar nos seguintes termos: "*Entrada: das 06:00 horas às 09:30 horas; Saída: das 14:45 horas às 18:15 horas. Período para intervalo de descanso diário: a partir das 12:45 horas, (saída) até 15:00 horas (reentrada), Descanso Semanal: Sábado e Domingo. Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente. Requer ainda, não trabalhar aos fins-de-semana, pelo prazo de 5 anos.*"

2.7. Atento o pedido da trabalhadora, verificamos a par da entidade empregadora, que o intervalo de descanso requerido pela trabalhadora é superior a duas horas, o que viola o disposto o artigo 56.º n.º3 al. c).

2.8. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere:
"Retomando a análise das solicitações efetuadas, pede a trabalhadora um intervalo de almoço superior a duas horas, isto é, início às 12.45 e término às 15h00. Como se pode ver a trabalhadora conjectura um intervalo de descanso superior a 2 horas, o que viola a disposição legal, como se referiu, disciplina o artigo 56, 3, al. c) do CT que o intervalo não pode ser superior a duas horas".

2.11. Por uma questão de segurança jurídica e não ferindo o cerne do preceituado no n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, a trabalhadora terá que ajustar o seu pedido aos limites legais impostos.

2.12. Note-se 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 proteção ao exercício da parentalidade.

2.13. Assim e atento o acima exposto, de forma a poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, deverá, se assim o entender, a trabalhadora, solicitar à entidade empregadora, um horário flexível, de acordo com os limites impostos pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, sob pena de o mesmo não poder ser considerado.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com responsabilidades familiares, **sem prejuízo, de a trabalhadora requerer um novo horário flexível, onde mencione um intervalo de descanso igual ou inferior àquele que a lei prevê.-**

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora, ..., condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, 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 DA CITE NA REUNIÃO DE 8 DE JULHO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).

IV

Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE altera o parecer n.º 217/CITE/2020, aprovado por unanimidade a 15.04.2020, passando o mesmo agora a ser favorável à entidade empregadora.