

PARECER N.º 266/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo nº CITE-FH/895/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **18 de março de 2022**, por correio registado, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **21 de fevereiro de 2022**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime horário de trabalho flexível, para prestar assistência à sua filha, nascida em 31.07.2020, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, até que a mesma atinja os 12 anos de idade.

1.3. A trabalhadora declarou que ainda goza da dispensa para a amamentação e por isso, solicita que o horário flexível, assim requerido, seja elaborado com os seguintes limites:

“Enquanto durar a amamentação:

- Manhã: Segunda a Sexta-Feira: 10h — 17h, com uma hora de refeição
- Noite: i) Segunda a Quinta-Feira: 10h — 14:15h sem pausa para refeição
- ii) Sexta e Sábado: 10h — 17h com uma hora de refeição

Manter-se-ão assim os meus dias de descanso semanal como até aqui.

Quando terminar as horas de amamentação:

- Manhã: Segunda a Sexta feira: 10h — 19h com uma hora de refeição
- Noite: i) Segunda a Quinta-Feira: 10h — 17h com uma hora de refeição
- ii) Sexta e Sábado: 10h — 19h com uma pausa para refeição

Sempre que seja necessário fazer cobertura da loja sozinha, o meu horário será:

- Enquanto durar amamentação: das 11h — 12h com uma hora de refeição
- Quando terminar a amamentação: das 11h — 20h com uma hora de refeição

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido uma declaração assinada pelo próprio punho comprovativa de que a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, e uma declaração da Autoridade Tributária comprovativa da composição do agregado familiar.

1.5. A entidade empregadora, por carta registada enviada em **11 de março de 2021**, respondeu à trabalhadora, manifestando **intenção de recusar o pedido** formulado, nos termos que se seguem:

“Como é do seu inteiro conhecimento, o estabelecimento comercial da ..., (daqui em diante a “Empregadora”), em Lisboa, traduz-se num ... sito no ... - o seu local de trabalho.

Ao abrigo do contrato de utilização de espaço comercial, estabelecido entre a Empregadora e o ... (daqui em diante “...”), tem a Empregadora o dever de garantir a presença dos seus colaboradores durante um alargado horário de funcionamento, isto é, durante o horário de funcionamento do ..., em concreto: das 10 horas até às 22 horas de segunda a quinta-feira, sexta e sábado das 10 horas até às 23h30 e aos domingos e feriados das 10 horas às 20 horas.

Neste sentido, e dado o alargado horário de funcionamento do ..., a Empregadora contratou duas colaboradoras em full/-time, V.Exa. e a trabalhadora ..., as quais se comprometeram a assegurar, através de adoção do regime de turnos rotativos, a cobertura do horário contratualmente exigido à Empregadora.

Em virtude de V. Exa. já nos ter solicitado redução de horário por se encontrar a amamentar, mais foi contratado um terceiro elemento em part-time, ... que realiza atualmente um part-time de 16 horas semanais.

Assim, e apesar de ser do nosso pleno interesse e boa vontade satisfazer as solicitações dos nossos trabalhadores, caso deferíssemos o pedido feito por V. Exa., iríamos incumprir o horário de funcionamento do ... da Empregadora — o seu local de trabalho - uma vez que este é exclusivamente assegurado em regime de turnos rotativos por V. Exa, pela sua colega ... e ... sendo que nenhum destes dois elementos pode substituí-la nas horas que ficariam por completar, caso o seu horário fosse fixo.

Ou seja, não existe nenhum membro da equipa (que apenas tem 2 elementos para além de si mesma) que a possa substituir, pois não é exequível assegurar o horário de funcionamento sem ter os respetivos trabalhadores em regime de turnos — especialmente quando se trata de um local de trabalho de tão pequenas dimensões que apenas comporta 1 trabalhador em cada momento e que no total é assegurado por 3 trabalhadores.

Face ao exposto, informamos que o deferimento do seu pedido implicaria que parte do horário de funcionamento do nosso ... ficaria sem qualquer trabalhador a assegurar o mesmo, pois, reitera-se, existindo apenas 2 trabalhadores para além de V.Exa. pelo que não é possível assegurar o preenchimento de todo o horário de funcionamento a que estamos contratualmente obrigados tendo uma de duas trabalhadoras com horário fixo.”

1.6. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **14 de março de 2022**, nos termos que seguem:

1- Desde 2017 (data de contrato) sempre que me foi solicitado troca de turnos, dar formação a novos membros da equipa (reforço férias elou reforço de saldos), nunca me recusei ao que quer que me fosse pedido por parte da empresa ou o seu representante. Também quando assinei contrato sabia que os turnos eram rotativos, porém a vida e a condição familiar alterou a partir do momento da minha gravidez. Não sendo deste modo igual aquando da assinatura de contrato.

2- A contratação de um membro da equipa, neste caso o ..., foi em virtude da rescisão contratual por parte da colaboradora ... em Agosto de 2020, enquanto me encontrava em licença parental. Sendo esta contratação para fins de semana e feriados. Até à presente data

a presença do ... em loja, nunca foi solicitada para compensação das minhas horas de amamentação, ou seja, continua somente a fazer o horário que faria a antiga funcionária ..., fins de semana e feriados. Informação esta que pode ser verificada junto do ..., solicitando o registo de entradas e saídas.

3- Face ao exposto no número anterior, o ... já fica sem representante da marca ..., aquando da minha saída às 20h, pois como é do vosso conhecimento enquanto durar a amamentação não poderei exercer atividade após as 20h. Quando estou a sair às 20h, e, o horário de fecho do ... é às 22 horas ou 23 horas, o ... fica sozinho, porém, existem funcionários do ... ou colegas de outras marcas que podem auxiliar os clientes, como sempre foi feito até à data.

4-Como referido acima, a contratação do ..., é essencialmente para fins de semana e feriados, durante a semana, apenas estou em loja eu e a minha colega ...

5- A minha filha tem à data da solicitação 19 meses, sendo que ainda continua a ser amamentada, porém, esta situação pode ser revertida a qualquer momento. O meu marido tem horário fixo no turno das 00h às 08h, sai de casa às 22h para apanhar os transportes para dar entrada no trabalho às 00h. Acabando a amamentação terei de sair às 22h ou 23h, que perante a situação descrita acima, é completamente impossível. Pois, não pode uma criança de 19 meses ficar sozinha em casa desde o momento que o pai sai de até à hora da mãe chegar, que saindo às 22h chegaria por volta das 00h20. Na situação de ter de sair às 23h a minha filha ficaria sozinha das 22h até cerca das 01h30.

6- Mesmo saindo às 20h como até agora, por vezes torna-se complicado, pois já não é a primeira vez que tenho de depender de terceiros para tomarem conta da minha filha entre o espaço do pai sair e eu chegar a casa. Já aconteceu algumas vezes devido aos transportes e até mesmo pela presença de clientes na loja, onde não saio até estes finalizarem a compra ou obterem toda a ajuda necessária. Isto que mencionei acima são situações excecionais e não podem ser tomadas como regra na eventualidade do meu horário voltar ao normal (sem amamentação, hora de saída às 22h ou 23h),

Face ao exposto e ao que está a ser praticado até à data, o facto de o meu horário passar a ser fixo, não afetará o imperioso funcionamento da empresa, visto a loja não ter de fechar na minha ausência, pois o ... manter-se-á assegurado como até aqui.”

1.7. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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 diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a **indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do

CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com

a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime horário de trabalho flexível, para prestar assistência à sua filha, nascida em 31.07.2020, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação, até que a mesma atinja os 12 anos de idade.

2.36. A trabalhadora declarou que **goza de dispensa para a amamentação** e solicita que o horário flexível, assim requerido, seja elaborado com os seguintes limites:

“Enquanto durar a amamentação:

- Manhã: Segunda a Sexta-Feira: 10h —17h, com uma hora de refeição
- Noite: i) Segunda a Quinta-Feira: 10h — 14:15h sem pausa para refeição
ii) Sexta e Sábado: 10h — 17h com uma hora de refeição

Manter-se-ão assim os meus dias de descanso semanal como até aqui.

Quando terminar as horas de amamentação:

- Manhã: Segunda a Sexta feira: 10h — 19h com uma hora de refeição
- Noite: i) Segunda a Quinta-Feira: 10h — 17h com uma hora de refeição
ii) Sexta e Sábado: 10h — 19h com uma pausa para refeição

Sempre que seja necessário fazer cobertura da loja sozinha, o meu horário será:

- Enquanto durar amamentação: das 11h — 12h com uma hora de refeição;
- Quando terminar a amamentação: das 11h — 20h com uma hora de refeição;”

2.37. Como referimos, nos termos do artigo 56º, nº2 do Código do Trabalho, “entende-se 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 diário”, e por período normal de trabalho, nos termos do artigo 198º do mesmo diploma “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.”

2.38. Não sendo excludentes o gozo do direito previsto do artigo 47º do Código do Trabalho, designadamente o gozo da “dispensa diária para amamentação” e o direito ao horário flexível previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, **a elaboração do horário flexível solicitado à entidade empregadora deve ter em conta só e apenas o período normal de trabalho diário ou semanal.**

2.39. Significa isto que não colhe a pretensão da trabalhadora quanto à elaboração de dois horários, conforme solicitado, sendo um para o período em que decorrer a dispensa para a amamentação e outro para quando a trabalhadora requerente deixar de beneficiar desta dispensa.

2.40. Se há factos, não devidamente explicitados no requerimento inicial pelos/as trabalhadores/as, relativamente aos quais nos é permitido induzir, a partir de outros, a sua verificação, tal não se afigura possível relativamente aos limites - as horas de início e termo do período normal de trabalho diário - indicados pelo/a trabalhador/a, sob pena de correremos o risco de apontar para uma amplitude que não coincide, de todo, com aquela que se revela mais apta à conciliação no caso concreto.

2.41. Sobretudo no caso da trabalhadora aqui requerente que se encontra a gozar de dispensa para amamentação, e constatando (nós) que os limites indicados pela mesma para o período em que goza de dispensa e o período em que já não irá gozar não são totalmente correspondentes, na proporção de uma redução de duas horas para o primeiro caso.

2.42. Dito isto, consideramos que o pedido formulado pela trabalhadora aqui requerente não observa os requisitos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, razão pela qual resulta prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.43. A trabalhadora poderá, querendo, e a todo o tempo, formular novo pedido, designadamente enquadrando os limites diários de organização do tempo de trabalho em

regime de horário flexível, sem a redução pressuposta pelo gozo da dispensa para a amamentação que irá sempre verificar-se enquanto a mesma durar.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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 ... que, querendo, e a todo o tempo, pode formular novo pedido, que respeite os requisitos previstos no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, designadamente enquadrando os limites diários de organização do tempo de trabalho sem a redução pressuposta pelo gozo da dispensa de amamentação, de que poderá sempre beneficiar em qualquer caso.

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.