

PARECER Nº 276/CITE/2022

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

Processo n.º 1155-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 08.04.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora de Posto de Abastecimento.

1.2. Por CAR, em 10.03.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Dispensa de horário de amamentação

Pedido de horário flexível

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão número ..., mãe da menor ... nascida a 12 de novembro de 2021 portadora do cartão de cidadão número ... venho por este meio apresentar a minha intenção de usufruir do horário de aleitação previsto no Artigo 47.º (dispensa para amamentação ou aleitação) do Código de Trabalho. Pessoalmente é-me favorável a dispensa das duas horas mais cedo da minha hora de saída.

Realizo este pedido comunicando a Vossa Ex.ª, o empregador, com a devida antecedência de 10 dias, recordando ainda que no caso da trabalhadora por turnos, e enquanto durar o período de amamentação estou dispensada dos horários que se realizem entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Assim, e aproveitando esta mesma carta, regendo-me pelo Artigo 56º do Código de trabalho e face às minhas necessidades pessoais e familiares venho solicitar o horário flexível.

Note-se que um trabalhador com filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, que é o meu caso com a ..., tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível e deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, do prazo previsto em que pretende usufruí-lo. Assim

estando previsto o meu regresso ao trabalho no dia 10 de abril de 2022 cumpro ambos os prazos legais acima mencionados.

Também informada que devo assegurar-vos o prazo em que pretendo usufruir este horário flexível com horário e folgas fixas, prevejo que até à entrada dela no ensino primário seja necessário para eu me organizar ou até pensar em ATL ou alguma medida dentro desse género. Portanto, este pedido tem data finda após a entrada da minha filha na escola, ou seja, até aos 6 anos completados.

No entanto, devo indicar-vos que poderão ser vocês a decidir, conforme a necessidade laboral/escalonamento de pessoal, optando por um destes três que consigo conjugar com a creche: 9h-17h; 10h-18h ou 11h-19h. Sendo que à hora de saída terei de ser dispensada 2h mais cedo.

Mais informo, que com esta necessidade do horário flexível se aplica também à necessidade das folgas fixas ao fim de semana, pois a menor irá frequentar uma creche que funciona apenas no horário laboral de segunda a sexta-feira e não tenho qualquer suporte familiar ou condições financeiras de suportar o custo de uma ama ao fim de semana. Desta forma, espero que compreendam que a maternidade implica uma grande responsabilidade e necessidade de ajuste face às novas dinâmicas familiares e se suporte de apoio, mais ainda.

Aguardarei então o prazo de 20 dias contados a partir da receção deste pedido, a resposta, por escrito, a sua decisão, e em ausência da mesma significa que o pedido foi aprovado.

Sem mais assunto de momento.

Com os meus melhores cumprimentos.”

1.3. Em 29.03.2022, via CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa de concessão do horário flexível, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora D.ª ...,

Através de carta, certamente por lapso datada de 04/04/2022, dado que a mesma foi expedida em 10/03/2022 e foi por nós recebida em 11/03/2022, V. Exa. informou-nos que pretende "usufruir do horário de aleitação previsto no Artigo 47.º (dispensa para amamentação ou aleitação) do Código do Trabalho", que "enquanto durar o período de amamentação estou dispensada dos horários que se realizem entre as 20 horas de um dia a as 7 horas do dia seguinte" e, ainda, que pretende "solicitar o horário flexível", "com horário e folgas fixas", até "à entrada da minha filha na escola, ou seja, até aos 6 anos completados", identificando, para o efeito, os três seguintes horários: "9h - 17h; 10h - 18h ou 11h - 19h. Sendo que à hora de saída terei de ser dispensada 2h mais cedo", acrescentando que pretende "folgas fixas ao fim de semana".

Assim, serve a presente para transmitirmos a V. Exa. o seguinte:

I- Quanto ao pedido de atribuição de horário flexível:

1 - Fruto das Suas alegadas "necessidades pessoais e familiares", V. Exa. formulou um pedido de atribuição de "horário flexível" até que a Sua filha menor, nascida em 12/11/2021, complete os 6 anos de idade, solicitando que o Seu período normal de trabalho semanal, de 40 horas, passe a distribuir-se apenas de segunda a sexta-feira e num dos 3 seguintes horários: das 09h00 às 17h00, das 10h00 às 18h00 ou das 11h00 às 19h00.

2 - Antes de mais, não podemos deixar de Lhe transmitir que lamentamos que V. Exa. não tenha manifestado qualquer abertura para tentar promover um acordo através do qual se estabelecesse uma solução que se mostrasse equilibrada para ambas as partes, não nos deixando assim qualquer outra alternativa que não passasse pela nossa resposta, nos termos infra.

3 - Em acréscimo, não podemos igualmente deixar de Lhe fazer notar que, na Sua missiva, V. Exa. alega não ter qualquer suporte familiar, mas, segundo sabemos, o Seu agregado familiar é composto por Si e pela Sua filha, mas também pelo pai desta, Exmo. Senhor ..., sendo certo que, em momento algum, V. Exa. comprova - ou sequer alega - que este está impossibilitado de assegurar os cuidados necessários à Vossa filha menor e, bem assim, de, nomeadamente, a conduzir e/ou recolher da creche, pelo menos nos dias em que V. Exa. o não possa fazer.

4- Por outro lado, nos termos do disposto no art. 56.º, n.º 2, 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".

5 - Esclarecendo o n.º 3 do art. 56.º do Código do Trabalho 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."*

6 - Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

7 - Como refere o Parecer da CITE n.º 2/CITE/2020, disponível em <https://cite.gov.pt/documents/14333/248442/PP22020.pdf/e897392c-d7e2-4c04-8e8b-81df35d6cbd9>, no ponto 2.11, “Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos 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. (subl. nosso)

8 - Ora, V. Exa. solicitou que Lhe fosse atribuído um horário de trabalho específico, fixo, de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 17h00, das 10h00 às 18h00 ou das 11h00 às 19h00, com atribuição de descansos semanais complementar e obrigatório, respectivamente aos sábados e aos domingos.

9 - V. Exa. pretende, assim, que o Seu horário de trabalho seja por Si definido, com carácter fixo, sendo certo que, apesar do entendimento diverso que a CITE tem mantido quanto a esta questão, o certo é que, em situações de atribuição de horário flexível, não pode ser o trabalhador a determinar o seu próprio horário de trabalho.

10 - Nesse sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18/05/2016, Proc. n.º 1080/14.7T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, no qual, no respectivo sumário, se deixou expresso que “5 - Se o trabalhador pretender exercer o direito ao regime de horário flexível é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho. “. E, no seu corpo, se deixou referido, nomeadamente, que “mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido - depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor Lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor. [...] Não é o caso dos autos, uma vez que a R. [trabalhadora] pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito”.

11 - Veja-se, ainda, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29/01/2020, Processo n.º 3582/19.0T8LRS.L1-4, também disponível em www.dgsi.pt, onde ficou decidido que “IV. - Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade

prosseguida pelo empregador. V.- Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.”

12 - Também o Tribunal da Relação do Porto, através de Acórdão de 18/05/2020, Processo n.º 9430/18.0T8VNG.P1, igualmente disponível em www.dgsi.pt, deixou sumariado que "III - O nº 1 do artigo 56º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no nº 2 do mesmo preceito, nos termos do qual 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. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do nº 3. E, deste, resulta que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula. IV – O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível."

13 - Nos termos do disposto no art. 212.º do Código do Trabalho, é ao empregador que compete a fixação do horário de trabalho dos trabalhadores, situação que é acolhida no regime previsto no art. 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho, quando expressamente atribui a elaboração do horário flexível ao empregador.

14 - O pedido por Si formulado, por este motivo, não se enquadra, conseqüentemente, num pedido de horário flexível.

15 - Porém, prevenindo a hipótese de que assim se não entenda, existe igualmente fundamento para recusar o Seu pedido, ao abrigo do disposto no art. 57.º, n.ºs 3 e 4, do Código do Trabalho, quer pelo facto de o horário por Si pretendido não se enquadrar nos turnos existentes na empresa, quer pela existência de exigências imperiosas do funcionamento da mesma, conjugada com a impossibilidade da Sua substituição.

Senão vejamos:

16 - V. Exa. desenvolve a Sua actividade, exercendo funções correspondentes à categoria profissional de Operadora de Posto de Abastecimento, no estabelecimento comercial de posto de abastecimento de combustíveis da ... que exploramos, sito na Rua ...

17 - O aludido estabelecimento comercial funciona, por imposição da ..., 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano.

18 - As tarefas desenvolvidas no referido estabelecimento comercial resumem-se, essencialmente, ao atendimento ao público e a funções afins, como sendo, v.g., efectuar trabalho de caixa, recebendo o preço dos combustíveis e/ou produtos adquiridos, emitindo o correspondente talão de venda, exercer funções de apoio à cafetaria, servindo cafés, bolos, pastéis, bebidas e confecionando e servindo refeições ligeiras, fazer o controlo de

stocks, fazer a reposição de produtos e efetuar a limpeza do posto. Isto, muito embora existam, evidentemente, outras tarefas, mas de muito menor dimensão, de gestão, de coordenação e de cariz administrativo.

19 - As identificadas funções de atendimento ao público e tarefas afins, estão cometidas a trabalhadores com a categoria profissional de Operador de Posto de Abastecimento, porquanto, de acordo com o IRCT aplicável - o CCT entre a ANAREC - Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicado no BTE, n.º 13, de 08/04/2015, com as alterações posteriores - este é "O trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais ou sub-totais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda funções de apoio à cafetaria. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os stocks do produto existente na loja e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho".

20 - O IRCT aplicável, acima identificado, estabelece, ainda, na respectiva clausula 33.^a, n.º 3, que "Nos horários que sejam organizados por forma a preverem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana:

- a) Os dois dias de descanso semanal são gozados em dias completos, sendo o primeiro considerado de descanso complementar e o segundo obrigatório;
- b) Os dias de descanso semanal são organizados para que coincidam com pelo menos 15 domingos por ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias;
- c) Cinco dos domingos previstos na alínea anterior devem combinar com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias;
- d) A entidade empregadora assegura que, pelo menos uma vez por mês, os dois dias de descanso semanal devem ser gozados em dias completos e consecutivos."

21 - Assim, seguindo uma criteriosa política de gestão e de racionalização de custos, nomeadamente com o pessoal, mas de modo a conseguirmos manter o estabelecimento comercial em causa em funcionamento 24 horas por dia, 365 dias por ano, de forma a podermos prestar ao público o serviço a que nos propusemos e conforme nos é imposto pela BP, e, ainda, de modo a cumprirmos as determinações legais e convencionais que nos são impostas, procedemos à divisão do trabalho dos Operadores de Posto de Abastecimento em 3 turnos, os quais funcionam, em regime de jornada contínua, de segunda-feira a domingo, das 6h00 às 14h00, das 14h00 às 22h00 e das 22h00 às 6h00, sendo que, como V. Exa. sabe, necessitamos de um Operador de Posto de Abastecimento alocado a cada um desses 3 turnos, em cada um dos 7 dias da semana.

22 - Porque o turno integralmente nocturno (das 22h00 às 6h00) é, como V. Exa. também sabe, o mais penoso e, por via de regra, os trabalhadores não o pretendem, optamos por atribuí-lo, de forma fixa, a Operadores de Posto de Abastecimento contratados exclusivamente para esse efeito, sendo o demais trabalho de atendimento ao público levado a cabo por Operadores de Posto de Abastecimento que prestam a respectiva actividade de

segunda-feira a domingo, em regime de jornada contínua e de turnos rotativos, das 6h00 às 14h00 e das 14h00 às 22h00, com rotatividade dos respectivos dias de descanso semanal.

23 - Por isso, e para o efeito, dispomos, no estabelecimento comercial em causa, do seguinte quadro de pessoal:

- 1 trabalhador, contratado par tempo indeterminado e em regime de tempo integral, com a categoria profissional de Gerente;*
- 5 trabalhadores - entre os quais se inclui V. Exa. - contratados por tempo indeterminado e em regime de tempo integral, com a categoria profissional de Operador de Posto de Abastecimento; e*
- 1 trabalhador, contratado por tempo indeterminado e em regime de tempo parcial, com período normal de trabalho semanal de 16 horas, com a categoria profissional de Operador de Posto de Abastecimento, sendo certo que, na presente data, dispomos igualmente de 1 trabalhador, contratado a termo incerto e em regime de tempo integral, com a categoria profissional de Operador de Posto de Abastecimento, o qual foi admitido em 20/08/2021, com vista à Sua substituição, após a Sua entrada em situação de incapacidade para o trabalho, a que se seguiu o gozo de licença parental - situação na qual V. Exa. ainda se encontra - cujo contrato caducará assim que V. Exa. se apresente ao trabalho, o que se estima venha a verificar-se no próximo dia 10/04/2022, conforme por Si referido na carta à qual ora se responde.*

24 - O trabalhador que detém a categoria profissional de Gerente, por não exercer funções de atendimento ao público, mas apenas funções de gestão, de coordenação e de cariz administrativo, desenvolve a respectiva actividade, de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 18h00.

25 - O turno integralmente nocturno (das 22h00 às 6h00) é levado a cabo por 2 Operadores de Posto de Abastecimento, um contratado em regime de tempo integral, a quem está atribuído, de forma fixa, o turno das 22h00 às 06h00, de segunda a sexta-feira, e outro, contratado em regime de tempo parcial, a prestar 16 horas de trabalho semanal, a quem está atribuído, igualmente de forma fixa, o turno das 22h00 às 06h00, aos sábados e aos domingos.

26 - A prestação do serviço nos demais turnos existentes (das 06h00 às 14h00 e das 14h00 às 22h00) de segunda-feira a domingo, de forma rotativa, é assegurada, no mínimo, por 4 Operadores de Posto de Abastecimento – entre os quais se inclui V. Exa. -, sendo que um de tais Operadores de Posto de Abastecimento, é incumbido, em pelo menos 5 meses do ano, de prover à substituição dos colegas que se encontrarem em gozo de férias, em qualquer que seja o turno em que os mesmos estejam afectos naquela altura (manhã, tarde ou noite); noutro mês, encontrar-se-á em gozo das suas próprias férias; e, nos demais períodos de tempo, suprirá também as eventuais ausências dos colegas por motivo de doença ou outra, estando igualmente disponível para, normalmente em dois dias por mês, quando necessário, dentro do horário intermédio observado pelo Gerente (das 9h00 às 17h00), prestar apoio às tarefas administrativas, efectuar controlo de validades de produtos, realizar

tarefas de inventário e efectuar limpezas mais profundas, as quais não podem ser acumuladas com tarefas de atendimento ao público.

27 - Assim, para assegurar a operação do Posto de Abastecimento de segunda-feira a domingo, necessitamos de um Gerente e de 6 Operadores de Posto de Abastecimento, sendo 5 em regime de tempo integral e 1 em regime de tempo parcial.

28 - Apenas com a observância deste esquema de rotatividade, em termos de turnos, e com um número mínimo de 5 Operadores de Posto de Abastecimento contratados em regime de tempo integral e 1 em regime de tempo parcial é que se mostra possível que o estabelecimento comercial se encontre em funcionamento, com atendimento ao público, 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano.

29 - Tal ressalta a evidência desde logo pelo facto de, face à Sua ausência em Agosto de 2021, na sequência da Sua entrada em situação de incapacidade para o trabalho, a que se seguiu o gozo de licença parental, situação na qual V. Exa. ainda se encontra, termos tido necessidade de contratar um trabalhador, a termo incerto, para prover à Sua substituição, dado que o nosso quadro de pessoal não permitia que a Sua substituição fosse assegurada, durante tanto tempo, pelos Seus colegas de trabalho então ao serviço.

30 - No que concerne ao pedido por Si formulado, cumpre ter presente, em primeiro lugar, que nenhum dos horários solicitados por V. Exa. (das 9h00 às 17h00, das 10h00 às 18h00 ou das 11h00 às 19h00) se enquadra em qualquer um dos turnos existentes na empresa (das 6h00 às 14h00, das 14h00 às 22h00 e das 22h00 às 06h00), sendo certo que, segundo o entendimento da CITE, designadamente o vertido no Parecer n.º 38/CITE/2020, existe “possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes”, o que, por si só, inviabiliza a Sua pretensão, tal como requerida, porquanto “a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica 'per si' a desregulação dos mesmos”.

31 - Por outro lado, a atribuição de um dos referidos horários a V. Exa. é manifestamente inviável, por várias ordens de razões:

32- A observância de qualquer um dos horários sugeridos por V. Exa., de forma fixa, poria em causa o funcionamento do nosso estabelecimento comercial, dado que:

a) Caso lhe fosse atribuído o horário das 9h00 às 17h00:

- se os Seus colegas de trabalho estivessem escalados para trabalhar das 22h00 às 6h00 e das 6h00 às 14h00, não teríamos, face aos meios humanos necessários e disponíveis, quem prestasse serviço no período das 17h00

às 22h00 (5 horas); ao invés, teríamos 2 Operadores de Posto de Abastecimento a trabalhar no período das 9h00 às 14h00, quando só necessitamos de 1; e

- se os Seus colegas de trabalho estivessem escalados para trabalhar das 22h00 às 6h00 e das 14h00 às 22h00, não teríamos, face aos meios humanos necessários e disponíveis, quem prestasse serviço no período das 6h00 às 9h00 (3 horas); ao invés, teríamos 2 Operadores de Posto de Abastecimento a trabalhar no período das 14h00 às 17h00, quando só necessitamos de 1.

b) *Case lhe fosse atribuído o horário das 10h00 às 18h00:*

- se os Seus colegas de trabalho estivessem escalados para trabalhar das 22h00 às 6h00 e das 6h00 às 14h00, não teríamos, face aos meios humanos necessários e disponíveis, quem prestasse serviço no período das 18h00 às 22h00 (4 horas); ao invés, teríamos 2 Operadores de Posto de Abastecimento a trabalhar no período das 10h00 às 14h00, quando só necessitamos de 1; e

- se os Seus colegas de trabalho estivessem escalados para trabalhar das 22h00 às 6h00 e das 14h00 às 22h00, não teríamos, face aos meios humanos necessários e disponíveis, quem prestasse serviço no período das 6h00 às 10h00 (4 horas); ao invés, teríamos 2 Operadores de Posto de Abastecimento a trabalhar no período das 14h00 às 18h00, quando só necessitamos de 1.

c) *Caso lhe fosse atribuído o horário das 11h00 às 19h00:*

- se os Seus colegas de trabalho estivessem escalados para trabalhar das 22h00 às 6h00 e das 6h00 às 14h00, não teríamos, face aos meios humanos necessários e disponíveis, quem prestasse serviço no período das 19h00 às 22h00 (3 horas); ao invés, teríamos 2 Operadores de Posto de Abastecimento a trabalhar no período das 11h00 às 14h00, quando só necessitamos de 1; e

- se os Seus colegas de trabalho estivessem escalados para trabalhar das 22h00 às 6h00 e das 14h00 às 22h00, não teríamos, face aos meios humanos necessários e disponíveis, quem prestasse serviço no período das 6h00 às 11h00 (5 horas); ao invés, teríamos 2 Operadores de Posto de Abastecimento a trabalhar no período das 14h00 às 19h00, quando só necessitamos de 1, sendo certo que, por imposições comerciais, nomeadamente com a proprietária do Posto de Abastecimento em causa - a ... - nem sequer nos seria possível ter o estabelecimento encerrado nesses períodos de tempo.

33 - Isto, para além do facto de a atribuição a V. Exa. de descansos semanais complementares e obrigatórios, de forma fixa, ao sábado e ao domingo, implicar que não seja possível cumprir as determinações impostas pela clausula 33.^a, n.º 3 do IRCT aplicável, acima transcrita relativamente aos Seus colegas de trabalho.

34 - A própria dispensa para amamentação ou aleitação que V. Exa. solicitou e sobre a qual nos pronunciaremos infra, irá implicar que, nos Seus períodos de ausência para o efeito, um colega de trabalho de V. Exa seja chamado a prestar trabalho suplementar, com os acréscimos daí decorrentes, de desgaste para o mesmo, e de custos para nós; mas, porque se trata de uma situação transitória e a ausências de muito curta duração, não vislumbramos qualquer outra alternativa para prover às Suas ausências, assim cumprindo o dever que recai sobre

a entidade empregadora de gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada, como refere o citado Parecer n.º 2/CITE/2020, no ponto 2.14.

35 - Os períodos de ausência de V. Exa. relativamente aos turnos vigentes, nos termos acima descritos, face a qualquer um dos horários fixos sugeridos por V. Exa., iria impor que admitíssemos um(a) novo(a) trabalhador(a) com a categoria de Operador/a de Posto de Abastecimento, mas, para além de, nesse caso, o Seu posto de trabalho se revelar inútil, tal decisão de nova contratação também não se justifica minimamente em termos de gestão, sobretudo nos tempos da crise em que se vive, fruto da pandemia originada pela doença COVID-19, cujos efeitos ainda se fazem sentir e, mais recentemente, fruto da guerra existente na Ucrânia, que originou uma escalada dos preços dos combustíveis e, conseqüentemente, uma retracção da procura.

36 - A inutilidade de tal eventual contratação é exponenciada pelo facto de os períodos em que o estabelecimento comercial tem maior afluência de clientes serem, em primeiro lugar, o período das 18h00 às 22h00 e, em segundo lugar, o período das 7h00 às 9h00, ou seja, precisamente os períodos de tempo em que V. Exa. não pretende estar a prestar actividade, mas, ainda assim, conforme resulta do quadro que se anexa e que aqui se tem por integrado no seu teor, a grande maioria das vendas do estabelecimento comercial serem, para além dos combustíveis, de tabaco, ou seja, tudo funções exercidas pelo Operador de Posto de Abastecimento que está ao serviço na caixa, não se justificando, assim, também por esta razão, a contratação de outro Operador de Posto de Abastecimento que pudesse encontrar-se, simultaneamente, a prestar funções de apoio ao bar.

37 - É, por isso, irrazoável termos, em permanência, mais do que um Operador de Posto de Abastecimento a trabalhar em simultâneo e, como tal, os trabalhadores que fazem parte do nosso quadro de pessoal são os necessários e suficientes para levar a cabo a nossa operação de forma eficiente.

38 - Conclui-se, assim, que, de modo a darmos cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho, intervalos de descanso, descansos semanais e férias) e, concomitantemente, para respondermos às necessidades de funcionamento do estabelecimento comercial, de modo a garantirmos uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários/turnos entre os trabalhadores do estabelecimento e de acordo com adequados critérios de gestão, o único esquema organizativo possível é aquele que temos vindo a utilizar.

39 - Face a todo o exposto, quer pelo facto de V. Exa. solicitar a atribuição de um horário inexistente na empresa, quer pelas exigências imperiosas do funcionamento da mesma, quer, ainda, pela impossibilidade de fazermos substituir V. Exa. nos períodos dos turnos em que deixaria de prestar actividade, lamentavelmente, sempre nos

seria impossível aceder ao pedido por Si formulado de atribuição de horário flexível, justificando o indeferimento da Sua pretensão.

40 - A nossa posição, de recusa de atribuição do solicitado horário flexível, encontra acolhimento, nomeadamente, nos Pareceres da CITE com os n.ºs 38/2020, 57/2020, 365/2020 e 420/2020.

Posto isto,

II - Quanto à dispensa para amamentação ou aleitação:

Conforme referido, V. Exa. menciona no primeiro parágrafo da carta a que ora se responde que pretende "usufruir do horário de aleitação" mas, logo no segundo parágrafo da mesma, já refere que "enquanto durar o período de amamentação", ficando, assim, sem se saber se a pretendida dispensa visa a amamentação ou a aleitação da Sua filha.

Agradecemos, por isso, que V. Exa. esclareça se a dispensa por Si requerida será para amamentação ou aleitação, sendo certo que, desde já a advertimos que, neste último caso, se encontra em falta o documento de que conste a decisão conjunta, a declaração de qual o período de dispensa gozado pelo pai, sendo caso disso, e a prova de que o pai exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta, conforme determinado, respectivamente, pelas als. b), c) e d) do n.º 2 do art. 48.º do Código do Trabalho.

Salientamos ainda que, ao contrário do que refere, V. Exa. não se encontra dispensada de prestação de trabalho no período nocturno.

Com efeito, tendo a Sua filha nascido em 12/11/2021, já decorreram os 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo - cfr. art. 60.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho.

Em acréscimo, V. Exa. não apresentou, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 60.º, n.º 1, al. c) e n.º 3 do Código do Trabalho, qualquer atestado médico que comprove que a dispensa de prestação do trabalho no período nocturno é necessária para a Sua saúde ou para a saúde da Sua filha, durante o tempo que durar a amamentação. Aliás, conforme referido supra, V. Exa. nem sequer esclareceu se se encontra a amamentar ou a aleitar...

Assim, esclarecida que se mostre a questão da amamentação/aleitação, e face ao indeferimento do Seu pedido de atribuição de horário flexível, informamos que não nos opomos que V. Exa. goze, conforme pretendido, a dispensa diária para amamentação/aleitação num único período, de 2 horas. Todavia, de forma a evitar que V. Exa. esteja ausente do trabalho nos períodos de maior afluência de clientes no estabelecimento comercial, tal dispensa deverá ser gozada das 12h00 às 14h00 quando V. Exa. se encontrar escalada para trabalhar das 06h00

às 14h00 e das 14h00 às 16h00 quando V. Exa. se encontrar escalada para trabalhar das 14h00 às 22h00. Alternativamente, a aludida dispensa terá de ser gozada, em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, conforme previsto no art. 47.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o que não nos parece ser a Sua intenção e também a nós nos iria causar ainda mais transtornos.

Aguardaremos, contudo, que nos transmita o que se Lhe oferecer sobre o assunto.

Sendo o que se nos oferece.

Receba os melhores cumprimentos.”

1.4. Em 06.04.2022, por CAR, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Peço desde já desculpa pelo meu lapso a datar a carta anterior e corrijo desde já o meu erro pois, como a disse a carta foi expedida no dia 10 do mês de Março e não do mês de Abril.

Envio esta carta como resposta à carta enviada por vossas excelências.

Em primeiro lugar, não sei onde vossa excelência se informou acerca da composição do meu agregado familiar, mas devo informá-los que estão errados. As minhas alegadas necessidades familiares, assim como falta de suporte familiar são reais, pois o meu agregado familiar apenas é composto por mim e pela filha menor. Mais vos informo que pelo que me foi informado pelo pai da criança este trabalha das 10h às 23h, além disso nem tão pouco mora no mesmo concelho que eu e a minha filha, não tendo as condições de assegurar os cuidados necessários à nossa filha, nomeadamente de conduzir e/ou recolher a mesma na minha ausência. Mais informo vossa excelência que a vida particular e privada do pai da minha filha em nada me diz respeito, apenas posso e devo responder em meu nome.

Em segundo lugar e após conversa com a representante legal da empresa Dra. ..., o gestor de Rh ... e o gerente do posto ..., antes da resposta à carta por mim enviada, pensei ter explicado que apenas queria um horário que fosse compatível com o funcionamento da ama da minha filha, uma vez que esta não trabalha por turnos, e como referi anteriormente apenas eu tenho a possibilidade de conduzir e recolher a minha filha.

Em terceiro lugar, peço a Vossa Excelência que desconsidere o primeiro pedido de horário flexível, reformulando com esta carta o mesmo. Deduzo então pelo teor da carta de vossa excelência que não tenha sido explícita o suficiente na conversa realizada entre nós e serve então a presente carta para pedir a vossa excelência o mínimo de compreensão dada a minha situação de família monoparental e que me seja atribuído, e de acordo com os turnos disponíveis na empresa, o turno das 6h às 14h, regendo-me assim pelo artigo 60º, número 1, alínea D, em

que estou dispensada de trabalhar depois das 20h e antes das 7h “durante o tempo que durar a amamentação”. Mais informo que durante o primeiro ano de vida da minha filha não sou obrigada a apresentar atestado médico que comprove a dita amamentação e/ou aleitação, mas posse requerê-lo ao pediatra da minha filha se vossa excelência assim fizer questão. Aproveito também a presente carta para pedir que a minha dispensa diária de amamentação seja feita entre as 6h e as 8h de forma a garantir que consigo cumprir os meus deveres familiares e pessoais como conduzir a minha filha até à ama e apresentar-me sem atrasos ao trabalho.

Posto isto, serve também a presente carta para elucidar vossa excelência que amamento a minha filha e complemento com fórmula, tendo por isso feito referência a ambas as situações. Mais informo da minha necessidade de extrair leite, de forma a que este não seque e/ou encaroce, de forma a não prejudicar a minha saúde e da minha bebé, querendo com isto informar que poderei ter a necessidade de trabalhar acompanhada por um colega pois a extração de leite é diária e poderá ocorrer durante o meu horário de trabalho, sendo que esta condição é algo que obviamente não consigo controlar. Peço então por favor que tenham em consideração estes factos aquando a elaboração do meu horário de trabalho para que o bom funcionamento do posto não seja posto em causa caso eu tenha que me ausentar por momentos para extrair leite e usufruir da minha pausa de almoço uma vez que o gerente do posto não exerce funções de atendimento ao público, para que isto seja concretizável, terei de estar acompanhada por um colega que exerça as mesmas funções que eu e possa assegurar o meu lugar.

Assim sendo, e uma vez que tenho direito a pausa para almoçar e/ou jantar, e neste caso específico dispensa de amamentação e/ou aleitação permita-me que discorde do que vossa excelência argumentou no ponto 32 da sua carta, em que disse e passo a citar “teríamos 2 operadores de posto de abastecimento a trabalhar (...) quando só necessitamos de 1”. Parece-me pertinente questionar quem é que assegura o meu lugar quando eu for usufruir da minha pausa de almoço, uma vez que o argumento utilizado por vossa excelência para não me poder dar um horário central ser o facto de só necessitarem de um colaborador por turno. Informo ainda que até à minha entrada de incapacidade para o trabalho, já grávida, nunca me foram asseguradas as necessidades básicas ao meu bem estar, ou dada a minha pausa de almoço, uma vez que trabalhava sozinha, 8h seguidas sem ninguém que assegurasse a minha pausa diária.

Serve também a presente carta para expor a vossa excelência que me senti ofendida e perseguida quando, no momento em que contei que estava grávida me foi aconselhado a procurar um novo trabalho pelo gestor de RH ..., caso quisesse um horário compatível com as minhas obrigações familiares, assim como a chamada que recebi feita pela representante legal da empresa Dra. ... numa folga minha aquando a minha entrada de incapacidade para o trabalho, tendo esta sido consequência da falta de apoio no trabalho e falta de pausa em que me pudesse alimentar, em que foi dito e passo a citar que “a gravidez não é doença”. Lamento assim que haja tanta falta de compreensão ao que a maternidade implica e à necessidade de ajuste face às minhas novas dinâmicas familiares e de suporte de apoio, mais ainda.

Posto isto, informo vossa excelência que irei prosseguir com uma queixa ao ACT e pedir que seja emitido um parecer pelas entidades competentes para o efeito.

Aguardo assim uma resposta breve com uma solução viável para ambas as partes.

Sem mais assunto de momento,

Com os meus melhores cumprimentos”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de

participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56º.

2.21. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora solicita, no pedido inicial, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 19h00, de segunda a sexta-feira (abarcando assim os três horários pela mesma sugeridos); posteriormente, em sede de apreciação, reformula o pedido para o horário 06h – 14h00, referindo que se rege “*pelo artigo 60º, número 1, alínea D, em que estou dispensada de trabalhar depois das 20h e antes das 7h “durante o tempo que durar a amamentação”*”, referindo mais adiante que “*Aproveito também a presente carta para pedir que a minha dispensa diária de amamentação seja feita entre as 6h e as 8h”*”.

3.2. Cumpre esclarecer em primeiro lugar que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, é questão distinta da dispensa de trabalho para amamentação ou aleitação, a que aludem os art.ºs 47º e 48º, como é igualmente questão distinta da dispensa de prestação de trabalho no período nocturno no âmbito dos direitos de maternidade, a que alude o art.º 60º, todos do mesmo diploma legal.

3.3. Assim, relativamente à dispensa da prestação de trabalho para amamentação ou aleitação, determina o art.º 47º, do Código do Trabalho, na parte que releva para o caso ora em análise, o seguinte:

“(…)

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

(…)”

3.4. Relativamente à dispensa da prestação de trabalho no período nocturno no âmbito dos direitos de maternidade, determina o art.º 60º, do Código do Trabalho, o seguinte, na parte que releva para o caso em análise:

“1 - A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

(...)

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

(...)

4 - A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

(...)”

3.5. Por seu turno, determina o art.º 56º, nº2, do mesmo diploma, 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 diário.

Ora, da conjugação do pedido inicial da trabalhadora com a apreciação posterior, não se pode inferir com segurança e clareza qual é o horário pretendido pela mesma por ser aquele que permite a conciliação da sua actividade profissional com a vida familiar. A delimitação do horário em concreto, e que é objecto do pedido, é fundamental para aquilatar das exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou da impossibilidade de substituição da trabalhadora que, em última análise, fundamentam a recusa da sua concessão.

3.6. Nada obsta a que a trabalhadora apresente novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56º, nº2, do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente por forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

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

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

4.3. Tal não prejudica o dever que recai sobre o empregador de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE ABRIL DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.