

PARECER Nº 469/CITE/2023

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

Processo n.º 2232-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 08.05.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora de Loja.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 13.04.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Adenda a horário flexível em vigor referente a criança com necessidades educativas especiais.

Exmos. Senhores,

Venho por este meio enviar a presente adenda a vossas excelências, a anexar ao horário flexível (art. 56º Código do trabalho) deferido a 10 de Janeiro de 2022 por vossas excelências, solicitando a vossa análise em conformidade.

A presente Adenda pretende fixar de forma provisória o descanso semanal e o descanso complementar ao Sábado e Domingo por motivos de dependente com Deficiência/Doença Crónica com necessidades educativas especiais, estando abrangida pelo Decreto-lei 54/2018, sendo necessário o acompanhamento imprescindível da progenitora ..., colaboradora ..., Loja ...

A dependente acima citada designa-se por ..., com 5 anos de idade, nascida a 29 de Maio de 2017 de 27 semanas.

Presentemente, a dependente ... é acompanhada em diferentes especialidades, nomeadamente ORL, neonatologia, desenvolvimento infantil e com necessidade semanal de terapia da fala.

A ... está referenciada à equipa Local de Intervenção (...) de ... que atesta a necessidade do acréscimo do tempo de atenção à dependente, a promoção da interação social, o aumento do tempo de concentração, o desenvolvimento da comunicação e da fala, bem como a promoção das competências manipulativas.

O Decreto-lei 54/2018, em que a dependente está abrangida, reforça a necessidade imperiosa do encarregado de educação (...) no envolvimento em todo o processo educativo do seu educando, sendo necessário por parte da entidade patronal ... deferimento respeitante à fixação do Descanso Semanal e Descanso Complementar ao Sábado e Domingo de forma a

permitir o sucesso no desenvolvimento de forma contínua da dependente ..., tendo em conta o atraso global no desenvolvimento e motricidade fina que apresenta em concordância com parecer do Supremo Tribunal da Justiça.

A presente Adenda pretende fixar o Descanso Semanal e o Descanso Complementar ao Sábado e Domingo até que a dependente ... complete 12 anos de idade, previsível em 29 de Maio de 2029, ou produzindo caducidade com efeitos imediatos assim que os motivos mencionados no presente documento deixem de subsistir (atraso no desenvolvimento), mantendo inalteráveis todas as demais condições na flexibilidade horária anteriormente deferida.

Sem outro assunto, certa da v/disponibilidade e aguardando uma resposta em conformidade

Subscrevo-me

Muito Atentamente

Junto: 3 Documentos

- 1. (Declaração Neonatologia - Dr. ...)*
- 2. (Declaração Pediatria - Dra. ..., especialidade Desenvolvimento)*
- 3. (Relatório SNIP - Técnica ...)*
- 4. (Ficha de Avaliação Diagnóstica ... - Educadora ...)"*

1.3. Por correio electrónico, em 28.04.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de atribuição do trabalho em regime de horário flexível

Exma. Sra. D.^a ...,

Acusamos a recepção da vossa missiva datada de 11/04/2023 e recebida a 13-04-2023, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V. Exa., que o pedido por vós apresentado não poderá ser aceite pela ...

Com efeito, V. Exa., exerce funções na loja ...– ..., possuindo a categoria profissional de Operadora de Loja.

A loja em questão tem o seguinte quadro de pessoal:

[IMAGEM]

A loja abre todos os dias às 6:30 horas mantendo-se em funcionamento contínuo até às 21:30 horas (às 4.ªs feira até às 22h00m).

Funciona com apenas três (3) chefias, todas possuindo um período normal de trabalho de 40 horas, trabalhando oito (8) horas por dia, cinco (5) dias por semana.

As três (3) chefias têm assim direito a dois (2) dias de descanso semanal (rotativo) e ainda gozam vinte e dois (22) dias úteis de férias por ano.

Além disso, as três (3) chefias estão sujeitas a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.) que podem fazer com que alguma tenha por vezes de faltar ao trabalho.

Como tal, a loja funciona com um quadro de 7 trabalhadores em que 3 são chefias e não exercem as mesmas funções que V. Exa., deixando assim 4 trabalhadores (V. Exa., incluída) a desempenhar as funções de operador de loja.

V. Exa., já beneficia de horário flexível, tendo um horário fixo entre as 9h00m e as 20h00m e pretende agora ter também os dias de descanso semanal fixos ao sábado e domingo.

Ao fixar os dias de descanso semanal a V. Exa., significa que um dos seus colegas abdique de descansar ao fim de semana, para que a loja não tenha de praticar um horário reduzido ao domingo.

Implica também que a Chefia da abertura abra esteja sozinha até as 9h da manhã, só podendo abrir a loja às 9 horas.

Com o quadro de 7 FT sem férias com uma rotação de 7 semanas, ficam 6 fins de semana a trabalhar a 4 (2+2) pessoas aos fins de semana, sendo estes os dias de maior afluência de clientes.

Para que os restantes colaboradores e os nossos clientes não sejam penalizados, para aceder a este pedido a empresa teria de contratar um PT de fim de semana 16 horas semanais e aumentar o quadro de pessoal para 8,40.

A empresa tem ainda de ter também em conta a situação clínica da colaboradora ..., a qual quando o estado de saúde se agrava vai de baixa durante meses. Não há lojas perto para se colmatar alguma falha pontual ou prolongada devido às distâncias entre lojas.

Traduzindo esta realidade num quadro, em que:

- A simulação abaixo tem como base o horário afixado em loja ajustado às necessidades, com 8 trabalhadores a tempo completo (quadro atual em loja e atualizado).

- O planeamento de férias da loja é de 180 dias úteis anuais o que faz com que mais de 8 meses num ano tenha de ser descontado 1 colaborador a tempo completo ao número de pessoas em diariamente em loja. Faz com que ao fim de semana e sem absentismo a loja esteja sempre com 4 colaboradores.

- A colaboradora ... Nº... vem de uma baixa prolongada por Doença Natural de 03/04/2017 a 10/03/2023 (2168 dias), o que faz prever que possa vir a ter absentismo no futuro.

Ressalvamos que se o Quadro Orgânico alterar para 7 trabalhadores a tempo completo altera toda a dinâmica e passa a ter os fins-de-semana com 3 colaboradores por dia.

Resultando por isso o seguinte:

[IMAGEM]

Ou seja, os dias de maior afluência de clientes, faturação e vendas ficam justamente os dias com um quadro de pessoal menor (5), o que é inadmissível impor-se à empresa.

Ora, se o seu pedido fosse aceite, em quase nenhum dia da semana a loja conseguiria funcionar com regularidade pois não teria o número suficiente de colaboradores!

Com efeito, atendendo ao quadro de loja existente, ao horário de funcionamento da loja, aos horários rotativos que devem ser praticados, bem como atendendo aos horários flexíveis e dispensas de amamentação existentes, é manifestamente impossível atribuir o horário solicitado, por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço, inexistindo impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.

A organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada sem ter de aumentar o quadro de pessoal, contratando mais trabalhadores, o que é um custo inoportável,

Solicitar horários fixos e períodos de descanso não rotativos, quando é condição essencial para o funcionamento do estabelecimento que os trabalhadores com a categoria de operadores de supermercado tenham horários diversificados e descanso semanal rotativo, não é comportável para a empresa, à qual compete gerir, de forma equilibrada, o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço.

Por outro lado, a atribuição deste horário iria condicionar os horários dos restantes colegas, comprometendo igualmente a sua vida familiar e, conseqüentemente, o ambiente social e funcionamento regular da loja, principalmente quando aos sábados e domingos verifica-se o maior fluxo de clientes e o registo de mais vendas.

Por fim, e para agravar a inadmissibilidade do pedido apresentado, a empresa está obrigada a fazer com que o descanso semanal seja organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo -se os sábados compreendidos nas férias (cláusula 10.ª do CCT APED), obrigação que a empresa deixa de conseguir cumprir com o quadro de pessoal que possui caso seja forçada a aceitar o pedido de V. Exa.

Dispõe V. Exa., do prazo de cinco dias a contar a partir da recepção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa aqui comunicada, sendo que terminado o mesmo, a ... enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso haja.

Atentamente.”

1.4. Por correio electrónico, em 02.05.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação conforme se transcreve:

“Assunto: Adenda a horário flexível em vigor referente a criança com necessidades educativas especiais – Recurso a Missiva 246/2023

Exmos. Senhores,

Venho pelo presente ofício, apresentar recurso referente a documento 246/2023, datado de 28.04.2023 remetido por vossas excelências respeitante à missiva enviada pela colaboradora ..., colaboradora ... a exercer funções em loja ... sita em ...

A missiva endereçada pela Srª ..., enquadra-se no Decreto-Lei 54/2018, quer isto dizer que a Srª ... tem ao seu encargo uma dependente com necessidades educativas especiais, que lamentavelmente este factor não foi tido em consideração pela entidade patronal na sua análise, como é notório na missiva em resposta por vossas excelências, e como tal não é aceitável num Estado de Direito o Desprotegimento da Menor com a agravante das condicionantes que vos foram comunicadas através de relatórios médicos atestando as condicionantes que a mesma padece.

Ao longo da vossa missiva, é notório a insensibilidade para com a dependente da Srª ..., existindo a necessidade de enquadrar em resposta fundamentos que se enquadrem no art. 56º do Código do trabalho) para indeferir o pedido da mesma.

Deste modo, informa-se que o fundamento apresentado por vossas excelências para o indeferimento do pedido apresentado não poderá ser aceite, devido a tratar-se de uma criança com necessidades educativas especiais abrangida pelo decreto-lei 54/2018, necessitando imperativamente do acompanhamento da sua mãe, pelo que é inqualificável o desprotegimento que a empresa ... está a impor.

Mais se informa, que os fundamentos apresentados por vossas excelências atestando a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável, devido há colaboradora ..., inexistência de soluções para combater alguma falha pontual ou prolongada, dispensas de amamentação, necessidade incomportável de aumentar quadro do pessoal, a necessidade de tentarem fundamentar a redução da equipa disponível para operar de forma a tornar a inviabilidade do pedido nomeadamente a exclusão acumulação funções, Perturbações normal funcionamento Loja (Loja só poderia abrir pelas 09h, entre outros são considerados nulos por serem infundados, desactualizados ou inexistentes.

Ao longo da vossa missiva, é notório que o direito há família para vossas excelências é um privilégio e não um direito ou uma necessidade como é o caso em que se enquadra a Colaboradora ... que tem a seu encargo uma criança com necessidades educativas especiais e passo a transcrever "Vossa Excelência já beneficia de horário flexível, tendo um horário fixo entre as 09h00 e as 20h00m e pretende também ter os dias de descanso fixos ao Sábado e ao Domingo".

A vossa missiva é confusa, visto que a título de exemplo ao longo da mesma vossas excelências determinam que a colaboradora ..., usufrui de um horário fixo compreendido entre as 09h00m e as 20h00m, determinando um total de 45 horas semanais, contrariamente ao que determina a lei vigente para um trabalhador em regime de Full-Time (40 horas semanais).

De forma a elucidar vossas excelências em 10 de Janeiro de 2022 foi deferido por vossas excelências um regime de Horário Flexível compreendido entre os seguintes períodos das 09h00m às 20h00m.

O pedido de horário flexível efectuado pela colaboradora garantiu um período de tempo alargado de forma a minimizar o impacto do funcionamento da loja e de forma a minimizar o impacto nas suas dependentes, ajustando as necessidades há realidade.

Cabe-nos informar que este pedido está deferido até 12 de Julho de 2033.

A presente Adenda, não é uma alteração às condições existentes, nem uma solicitação de aprovação de um teor previamente deferido. Trata-se sim, de um acréscimo às necessidades existentes, nomeadamente a crianças com necessidades educativas especiais.

Este pedido não prejudica o seio familiar (menores de 12 anos) de nenhum outro colaborador até porque felizmente não padecem da mesma necessidade, em todo o caso teriam mecanismos ao seu dispor que se não solicitaram é porque não necessitam ou não se enquadram legalmente.

A colaborada ... foi receptível há vossa missiva e está disponível na eventualidade de vossas excelências quererem reapreciar o pedido de fixar 15 Domingos e 15 Sábados em Dezembro de cada ano, respeitante ao ano civil seguinte de forma a garantir a permanência de 1 adulto com as dependentes, nomeadamente com a ... abrangida pelo Decreto-Lei 54/2018, pelo que a determinação da fixação dos dias deverá ser em conciliação com os Dias de Descanso Semanal e Complementar do progenitor ...

Em caso de acordo entre ambas as partes os dias respeitantes ao ano civil corrente serão disponibilizados posteriormente, perfazendo um total de 8 Sábados e 8 Domingos.

A comissão para a igualdade no trabalho e no emprego tem em vigor a partir de 01 de Maio de 2023 várias alterações ao Código do Trabalho, designadamente no que se refere á conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Mais se informa, que em caso de falta de acordo o processo segue para instâncias legais.

Sem outro assunto, certa da v/disponibilidade e aguardando uma resposta em conformidade

Subscrevo-me.”

1.5. Por correio electrónico, em 04.05.2023, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a seguinte comunicação:

“Exma. Sra. D.^a ...,

Acusamos a recepção da vossa resposta a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Na mesma V. Exa., indica que “está disponível (...) de fixar 15 Domingos e 15 Sábados em Dezembro de cada ano, respeitante ao ano civil seguinte de forma a garantir a permanência de 1 adulto com as dependentes, nomeadamente com a ... abrangida pelo Decreto-Lei 54/2018, pelo que a determinação da fixação dos dias deverá ser em conciliação com os Dias de Descanso Semanal e Complementar do progenitor ...”

A proposta que apresenta é razoável e exequível, pelo que se nos confirmar por escrito que aceita estipular os dias de descanso nos termos que propôs e assim desiste do pedido de flexibilidade, informamos que a sua proposta é aceite.

Ficamos a aguardar uma resposta até às 15h00m de amanhã (05/05/2023) pois temos um prazo de 5 dias para enviar para a CITE para dar cumprimento caso não chegemos a acordo.

Atentamente.”

1.6. Por correio electrónico, em 08.05.2023, a trabalhadora respondeu àquela comunicação nos termos que se transcrevem:

“Exmos Senhores, venho por este meio dar parecer que o processo afeto a criança com necessidades educativas especiais 54/2018, no que se refere há conciliação dos Dias de Descanso Semanal e Complementar com outro progenitor – Notificação via e-mail e correio registado com a/r vai seguir para os trâmites legais.

A colaboradora ..., dentro das responsabilidades parentais dos quais se ressalva 3 crianças menores de 12 anos, das quais 1 com necessidades educativas especiais e dentro das responsabilidades profissionais que acarreta tem sido impar para com a empresa ..., no que se refere ao pedido de flexibilidade artº56 deferido por vossas excelências e no que se refere há adenda de horário flexível – Recurso referente a criança com necessidades educativas especiais 54/218.

Todavia, a empresa ... documentou a clara violação das responsabilidades parentais, no que se refere ao artº 54/218.

A empresa ... entende portanto que a conciliação dos Dias de Descanso Semanal e Complementar com outro progenitor é razoável e exequível, mas impõe que a colaboradora ... desista de um direito consagrado na constituição e que lhe é necessário como fora atestado aquando do deferimento por vossas excelências do pedido de flexibilidade artº 56.

Em suma, a empresa ... começa por enquadrar fundamentos infundados, desatualizados ou inexistentes e ainda que colaboradora ... esteja receptível em resposta a algumas particularidades posteriormente vossas excelências referem que apenas deferem a necessidade de assistência a criança com necessidades educativas especiais 54/218 se a colaboradora desistir da flexibilidade necessária atestada mediante comprovativo se deferida anteriormente por vossas excelências artº 56, violando a legislação em vigor no que se refere às responsabilidades parentais.

Deste modo, e sendo inqualificável e sob aconselhamento de agora em diante a colaboradora será representada por uma advogada, sendo tomadas as diligências necessárias de forma a fazer cumprir a legislação, apurando conseqüentemente responsabilidades dos danos causados.

Quero por fim ressaltar que o entendimento é sempre a melhor solução possível entre ambas as partes, não sendo possível por impossibilidade de alguma parte e tratando-se de uma matéria sensível cabe às instâncias legais decidir mediante sentença.

Estou disponível caso vossas excelências queiram reconsiderar o que consideram razoável e exequível, sendo o melhor acordo possível entre ambas as partes fixando os 15 Domingos e 15 Sábados em Dezembro de cada ano, respeitante ao ano civil seguinte de forma a garantir a permanência de 1 adulto com as dependentes, nomeadamente com a ... abrangida pelo Decreto-Lei 54/2018, pelo que a determinação da fixação dos dias deverá ser em conciliação com os Dias de Descanso Semanal e Complementar do progenitor ...

Os dias respeitantes ao ano civil corrente perfazem um total de 8 Sábados e 8 Domingos.

Todavia se a empresa ... permanecer de má fé e irredutível considerando não existir acordo possível entre ambas as partes o processo seguirá o seu caminho como referido anteriormente.

Segue em anexo mais um relatório datado de 06 de Maio de 2023 comprovando as necessidades supracitadas.

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente dirige à entidade empregadora um pedido referindo que “*A presente Adenda pretende fixar o Descanso Semanal e o Descanso Complementar ao Sábado e Domingo até que a*

dependente ... complete 12 anos de idade”, posteriormente, e em sede de apreciação aos fundamentos alegados para a recusa do pedido, vem referir que *“A colaborada ... foi receptível há vossa missiva e está disponível na eventualidade de vossas excelências quererem reapreciar o pedido de fixar 15 Domingos e 15 Sábados em Dezembro de cada ano, respeitante ao ano civil seguinte de forma a garantir a permanência de 1 adulto com as dependentes, nomeadamente com a ... abrangida pelo Decreto-Lei 54/2018, pelo que a determinação da fixação dos dias deverá ser em conciliação com os Dias de Descanso Semanal e Complementar do progenitor ...”*

3.2. Determina o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, 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. Dispõe ainda o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação dos seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o(s) menor(es) vive(m) com ele em comunhão de mesa e habitação.

Assim, atentando no pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo não reúne o requisito a que alude o art.º 57º, nº1, b), subalínea i), do Código do Trabalho.

3.3. Por outro lado, afigura-se que o pedido da trabalhadora, para além de não indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não é claro e inequívoco no seu conteúdo, pois se inicialmente solicita a fixação dos dias de descanso ao Sábado e Domingo, posteriormente altera tal pretensão referindo que *“está disponível na eventualidade de vossas excelências quererem reapreciar o pedido de fixar 15 Domingos e 15 Sábados em Dezembro de cada ano, respeitante ao ano civil seguinte de forma a garantir a permanência de 1 adulto com as dependentes, nomeadamente com a ... abrangida pelo Decreto-Lei 54/2018, pelo que a determinação da fixação dos dias deverá ser em conciliação com os Dias de Descanso Semanal e Complementar do progenitor ...”*

3.4. Deste modo, não é possível delimitar, com segurança, qual é afinal a pretensão da trabalhadora, pois é sobre ela que vai recair a pronúncia da entidade empregadora, a qual de resto, e perante a alteração posterior do pedido inicial, vem manifestar o seu acordo, inexistindo, assim, intenção de recusa do pedido de horário flexível, tal como alterado pela trabalhadora, que justifique a emissão de parecer prévio por parte desta Comissão.

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

3.6. Nada obsta a que, na falta de acordo entre as partes, a trabalhadora elabore novo pedido, devendo indicar de forma clara e inequívoca as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que entende serem as adequadas à conciliação da sua actividade profissional com as suas responsabilidades familiares, bem como os restantes elementos a que alude o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, para o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. Sem prejuízo de acordo das partes, a trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º, nº2 e 57º, nº1, do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 7 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).