

PARECER N.º 496/CITE/2024

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 1821-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 26.03.2024, por email, foi remetido à CITE pela entidade empregadora ..., o 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 ..., a desempenhar as funções no Centro ...

1.2. Em 19.02.2024, a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, que se reproduz:

“(…)

..., 16 de Fevereiro de 2024

Eu ..., a exercer funções de operadora de loja, venho por este meio solicitar a Vª Exª a conceção do regime de horário flexível ao abrigo do artº 56º e 57º do código do trabalho, aprovado pela lei nº7/2009, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades. Solicito este regime de horário por não existir mais ninguém além de mim para cuidar do meu filho (nascido a 20 de Setembro de 2023) aos fins de semana. O horário de trabalho que solicito é de segunda feira a sexta feira a partir do meu regresso às atividades laborais (dia 8 de Abril de 2024).

O outro progenitor devido à sua atividade profissional, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita nestes dias (junto envio declaração em anexo). (...).”

1.3. Em 11.03.2024, por email, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Exma. Colaboradora,

Tem-se presente a sua comunicação datada de 16 de Fevereiro p.p. e recebida no dia 19 do mesmo mês, pela qual, em suma, V.exa. pretende que lhe seja fixado um horário de trabalho em regime flexível de segunda a sexta-feira.

A ..., promove no essencial a igualdade e a não discriminação entre trabalhadores.

Nesta medida, mais de 95% dos trabalhadores da S., incluindo a sede/administrativos são mulheres.

Tal facto, evidencia desde logo a não discriminação de género.

Ora, dentro do atual quadro de dificuldades económicas acrescidas, e sem prejuízo de se compreenderem as razões particulares de V.exa., e sem que as mesmas se achem devidamente documentadas, mas que se aceitam, por questão de princípio, as mesmas, como é evidente, são comuns ou idênticas, à maioria das nossas colaboradoras, para, mais tendo-se presente o tipo de sociedade em que vivemos, e por outro lado a própria distribuição de atividades domésticas, em que a mulher, mau grado a evolução registada nos últimos anos, continua a ser o pilar e a mais sacrificada.

Acontece que, tem V.exa., conhecimento dos constrangimentos a nível laboral que se verificam na loja onde presta a sua atividade, bem assim na generalidade dos estabelecimentos da ..., tendo sido admitida em Agosto de 2022.

Acontece que, para o negócio se mostrar sustentável, tem sido feito um enorme esforço de contenção de despesas, designadamente a nível de recursos humanos, sem prejuízo de se procurar continuar a manter uma política salarial adequada e estimulante para quem trabalha na empresa.

A ..., em Portugal tem as suas lojas localizadas, no essencial, em ...

Sendo que, o início da atividade em loja ocorrer antes, sem prejuízo de o seu horário de abertura ser das 10h00 às 23h00, sete dias por semana.

Os horários são, de forma geral, como é do seu conhecimento, organizados em equipas, com um número mínimo de trabalhadores, tendo a S. nesse estabelecimento 11 (onze).

O período de funcionamento da loja, como das demais da empresa é coincidente com o do Centro ..., no caso com o do M., encontrando-se aberto todos os dias da semana, incluindo sábados e domingos.

Encontram-se, genericamente, se assim se pode dizer, os trabalhadores divididos em duas equipas, sem prejuízo de em alguns casos os elementos que integram uma e outra irem alterando, certo que se poderá dizer que uma fará o que se considera ser o horário da manhã, e outra o horário da noite.

Na preparação da abertura, ou seja, antes do horário de abertura ao público que ocorre pelas 7:00 trabalha normalmente uma funcionária que, nessa hora, inicia a sua prestação.

À Loja estão adstritas como referido 11 (onze) trabalhadores, como sabe, sendo que destes um tem horário fixo e folgas fixas ao (Domingo e Segunda) havendo 5 (cinco) trabalhadoras que estão em horário a tempo parcial, das quais uma com horário de 25 horas sendo que quanto aos demais, só seis é que têm horário a tempo completo, e como referido um destes é Diretor e, só 3 (três) é que são vendedoras. (ver Anexo I que ora se dá aqui por reproduzido).

Ora, não é admissível, nem comportável que a loja em períodos já com as contingências inerentes aos horários que lhe podem ser aplicados por força das disposições legais, ainda se tenha em consideração a questão das folgas.

Aliás, considera a S. desde há muito, que a generalidade das suas lojas, incluindo aquela onde V.exa. presta o seu trabalho, se encontra em situação limite de gestão da força laboral em consideração dos horários e cargas de cada trabalhador.

O período de trabalho em loja, como sabe, é superior ao período normal de horário de trabalho, que é de oito horas, o período de abertura ao público é de 13h00, sendo que como referido, o período de atividade em loja é superior, já que é de 16h00.

Verifica-se uma especificidade da prestação de trabalho na sociedade, que sempre foi de V.exa. conhecida, por força dos tempos e horários de trabalho e que V.exa. aceitou.

Ou seja, admitir-se a dita situação, obrigatoriamente implicaria uma sobrecarga, inadmissível para outros trabalhadores, o que já de si seria inadequado, se dirá mesmo impossível, como determinaria sempre a imperiosa necessidade de contratação de outra trabalhadora, o que obviamente não é razoável.

Ou seja, com os trabalhadores da ... que se encontram adstritos ao estabelecimento, e com as obrigações referente aos mesmos, designadamente de horários de trabalho, não é possível aceder à sua pretensão, sendo impossível, ocorrer a sua substituição.

Aliás tal podendo ocorrer ou ser acertado por V.exa. com outra trabalhadora, não teria a ... em bom rigor nada a suscitar.

Ou seja, verifica-se uma necessidade imperiosa para que V.exa., enquadrada com os demais no estabelecimento, prestar o seu trabalho como o vem prestando e como estava acordado e ao qual está V.exa. adstrita.

E se ocorre um problema com o horário tal questão se acha ainda reforçada com a questão dos fins de semana, a cujo gozo faz referência.

Por outro lado, acresce que a horário flexível a organizar pela entidade patronal é determinado pela entidade patronal nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho.

Assim, por ora, e sem necessidade de maiores considerandos, somos do entender de recusar a sua pretensão.

Na verdade, e como se disse, sem prejuízo de se admitirem as suas dificuldades, também não se pode deixar de considerar que seria desproporcionado, quer para as outras trabalhadoras quer para a própria empresa a aceitação do seu pedido já que com o presente quadro de pessoal o mesmo não será exequível.

Mais, há que registar que a o sector da perfumaria passa, por variadas contingências, e mesmo alterações de paradigmas de consumo, em situação de enorme concorrência o que resulta por exemplo de o estabelecimento onde presta o seu trabalho não sendo razoável o aumento de custos enquanto razoável medida de gestão.

Naturalmente que estamos à sua disposição para procurar, dentro das possibilidades e das obrigações e direitos que a cada um assiste considerar as melhores possibilidades para a sua prestação de trabalho em moldes que melhor a facilitem, o que poderá ainda fazer com os demais Colegas.

Junta-se: Anexo I - Quadro de pessoal

(...)

1.4. Em 15.03.2024, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa proferida, nos seguintes termos:

“(...)

..., 15 de Março de 2024

Eu, ..., a exercer funções de operadora ..., com toda a consideração e apreço que tenho pela empresa, venho manifestar a minha discórdia com a vossa posição de recusa ao meu pedido de regime de horário flexível com folgas aos sábados e domingos, enviado por mim dia 16 de fevereiro de 2024 e recebido pela empresa a 19 de fevereiro de 2024, citando alguns dos pontos que não concordo.

Em primeiro ponto, haver referência na vossa recusa, que eu tenho conhecimento dos constrangimentos laborais que existem na loja e na generalidade das lojas sendo que eu não exerço a minha atividade laboral desde Março de 2023, período em que iniciei baixa de gravidez de risco até ao final da gravidez (20 de Setembro de 2023) e conseqüentemente depois, a minha licença de parentalidade.

Em questão ao horário que me foi atribuído por força das disposições legais (Licença de aleitamento) este é acumulável com horário flexível por lei, assim sendo, esta acumulação de direitos terminaria a 20 de Setembro de 2024, que é quando o meu filho perfaz 1 ano de idade, e já não amamento

Sobre a ... considerar que há muito tempo a loja onde exerço as minhas funções e a generalidade das lojas se encontrarem em situação difícil na gestão da força laboral em termos de horários e cargas de cada trabalhador é uma questão que a compete à própria empresa a solução deste problema para que haja as devidas condições de funcionamento laboral a cada trabalhador.

Em questão ao sector da perfumaria ter alterações ao paradigma de consumo, é de frisar que as maiores alterações no volume de vendas é especialmente na época de Verão e nas festividades de Natal e Ano novo, e é nestas alturas que a própria empresa costuma proceder à contratação de trabalhadores para reforço da equipa.

Assim sendo, como explico no anterior documento enviado por mim, não existe mais ninguém além de mim para assegurar o cuidado do meu filho ao fim de semana visto que o período de funcionamento de amas e creches é de segunda a sexta-feira. Além disso foi também referido por mim, que o outro progenitor do meu filho, exerce funções laborais ao fim de semana não podendo assegurar os cuidados do filho nestes dias (com declaração de prova anexada)

É da minha necessidade acrescentar que o meu pedido neste regime de trabalho, perdure até o meu filho fazer 12 anos de idade ou dependendo da necessidade dentro dos prazos legais deste regime.

Em caso de recusa solícito então o encaminhamento deste processo para os órgãos competentes a fim de analisarem e emitirem o seu parecer.

Sem qualquer outro assunto anexo junto a este documento uma declaração de comunhão de habitação e mesa em prova que vivo com o meu filho menor.

“(...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (…).”

2.2. 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 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.

2.4. 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”*.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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/à 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 56.º. 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão **considerar enquadrável no artigo 56.º do**

Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. 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 resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. 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)].

2.25. 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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável 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.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora **solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda feira a sexta feira com folgas aos sábados e domingos**, a partir do regresso às atividades laborais (dia 8 de Abril de 2024), pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades, por não existir mais ninguém para cuidar do filho (nascido a 20 de Setembro de 2023) aos fins de semana. Em sede de apreciação, **reitera o pedido de regime de horário flexível com folgas aos sábados e domingos**, esclarecendo que não exerce a atividade laboral desde Março de 2023, período em que iniciou baixa de gravidez de risco até ao final da gravidez (20 de Setembro de 2023) e conseqüentemente depois, a licença de parentalidade e, em questão ao horário que lhe foi atribuído, por força das disposições legais (**Licença de aleitamento**), **entende que este é acumulável com horário flexível por lei, a terminar a 20 de Setembro de 2024, quando o filho perfizer 1 ano de idade e que já não amamentará.**

2.28. Por seu lado, **o empregador fundamenta a sua intenção de recusa na existência de exigências imperiosas de funcionamento**, em sumula, que **1)** a trabalhadora pretende que lhe seja fixado um horário de trabalho em regime flexível de segunda a sexta-feira e os horários são organizados em equipas, com um número mínimo de trabalhadores de 11 (onze) trabalhadores, 5 (cinco) trabalhadoras a tempo parcial e seis a tempo completo, dos quais um é o Diretor de loja com horário fixo e folgas fixas, ao Domingo e Segunda e só 3 (três) é que são vendedoras, que se encontram

divididos em duas equipas, sem prejuízo de em alguns casos os elementos que integram uma e outra irem alterando, certo que se poderá dizer que uma fará o que se considera ser o horário da manhã, e outra o horário da noite; **2)** O período de funcionamento da loja, como das demais da empresa é coincidente com o do Centro ..., encontrando-se aberto todos os dias da semana, incluindo sábados e domingos, **3)** não é admissível, nem comportável que a loja em períodos já com as contingências inerentes aos horários que lhe podem ser aplicados por força das disposições legais, ainda se tenha em consideração a questão das folgas e **4)** a lojas encontra-se em situação limite de gestão da força laboral em consideração dos horários e cargas de cada trabalhador.

2.29. Sem embargo do exposto, **cumprir, antes de mais, verificar** se o pedido da trabalhadora cumpre todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, **se o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pela trabalhadora contém todos os requisitos legais exigíveis:**

- Ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias;
- **Indicar o horário flexível pretendido, a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal ou mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário** enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos;
- Indicar o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível, dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos;
- Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação,

2.30. Em face da factualidade descrito, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho**, por a trabalhadora solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, com folgas aos sábados e domingos e **não ter indicado o horário flexível pretendido, dentro de uma amplitude temporal diária e semanal ou mediante a escolha das horas para início e termo do período normal de trabalho diário**, enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.31. Ora, por o pedido da trabalhadora não cumprir com todos os elementos legalmente exigidos, como supra se demonstra, veio obstar a que se verifique o (in)cumprimento dos prazos procedimentais por parte da entidade empregadora e que opere a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, como disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. pelo exposto, a trabalhadora poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos em cumprimento do determinado no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e **supra elencados no ponto 2.29**, concretamente, fazendo o pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, **indicando o horário flexível pretendido, dentro de uma amplitude temporal diária e semanal ou mediante a escolha das horas para início e termo do período normal de trabalho diário**, o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (até a criança perfazer os 12 anos) e declarando que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.33. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com a antecedência de 30 dias, indicando o horário flexível pretendido, materializável mediante a escolha das horas para início e termo do período normal de trabalho diário ou indicando a amplitude de horário pretendida, com respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados, o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que a criança vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

3.3. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador 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 e, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 24 DE ABRIL DE 2024.**