

PARECER N.º 614/CITE/2019

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 4272-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.10.2019 por correio registado datado de 17.10.2019 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 1.ª caixeira.

1.2. Em 12.09.2019 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

"(...) eu, (...), admitida ao serviço de V. Exas. em 8 de julho de 2008, a desempenhar funções inerentes à categoria de 1.ª Caixeira, atualmente na loja ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art.º 56, p1, 2 e 3 conjugado com o art.º 57, p.1 da lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:

- Sou mãe, em união de facto, de um filho menor de 4 (quatro) anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (cópia do cartão de cidadão, em anexo);*
- O meu companheiro trabalha na ..., com horário de trabalho por turnos rotativos, conforme declaração que se junta;*
- O meu filho está matriculado e frequenta o Pré-escolar na ... (declaração em anexo);*
- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h00 e as 19h00, de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado - Plataforma móvel;*
- Não indica prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e até aos 12 anos do meu filho menor, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;*

-Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;

- Solicito uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar o meu filho menor; Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho. (...) "

1.3. Em 30.09.2019, a entidade empregadora remeteu, por correio registado, a intenção de recusa, que a trabalhadora recebeu em 08.10.2019, justificando tal recusa da seguinte forma:

"(...) Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta datada de 10 de setembro. rececionada no dia 12 do mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:

I) DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

A)

1) Antes de mais, de acordo com o disposto n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente.

2) Posto isto, da análise da documentação junta por V. Exa. não se vislumbra qualquer documento que comprove que o pai do menor trabalha em horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais.

3) Assim, devia V. Exa. formular o seu pedido de flexibilidade de horário em conformidade com o horário praticado pelo pai do menor, por forma a conciliarem o exercício das responsabilidades parentais em conjunto, procurando sim, compatibilizar o seu horário de trabalho com o horário de trabalho do pai do menor.

B)

4) Notamos, ainda, que da declaração emitida pela ..., resulta que o horário de funcionamento é das 07h30 as 19h30. Ou seja, horário suficientemente alargado que, com certeza, permite o exercício das responsabilidades parentais em conjunto como pai do menor.

5) Pelo exposto, informamos da impossibilidade da Empresa atender ao seu pedido, quer face à errada formalização do pedido, quer face à evidente falta de fundamentação.

C)

6) Notamos, ainda, que o artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

7) Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir o seu trabalho, no horário entre as 09h00 e as 19h00, quando sabe que a loja funciona em turnos rotativos distribuídos entre as 09h30-24h30 e, aliás, não tem esse turno disponível.

8) Assim, também por este motivo, é inevitável para a Empresa a recusa do seu pedido.

II) DAS EXIGENCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

9) Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento da Loja ... sita no ..., o horário ora solicitado é impraticável.

Vejamos:

A)

10) Antes de mais, e como bem sabe, V. Exa. desempenha funções de Sales Assistant, em regime de turnos rotativos, distribuídos sete dias por semana, das 09h30 às 24h30.

11) Em função do horário de abertura da loja ao público: das 10h00-24h00.

12) Os turnos praticados pela loja, são os seguintes:

- 09:30 - 18:30 de Segunda a Sexta-feira - turno desempenhado apenas pelos colegas com

funções de armazenistas (não sendo este o seu caso);

- 10:30-19:30 de Segunda a Domingo;

- 12:30-21:30- Segunda a Domingo;

- 13:30-22:30- Segunda a Domingo;

- 15:30-24:30- Segunda a Domingo;

13) Assim, face aos turnos acima referidos, se conclui que definir o seu horário de trabalho entre as 09h00 e as 19h00, faria com que V. Exa. estivesse, no máximo, apenas disponível para garantir o turno da manhã - das 10h30 às 19h30, visto que o das 09:30 - 18:30 de Segunda a Sexta- feira, é desempenhado apenas pelos colegas com funções de armazenistas, e não existe nenhum turno a terminar às 19h00.

14) Tal, como é evidente, é totalmente incompatível como normal funcionamento da loja e com o desempenho das suas funções.

B)

15) Mais, notamos que é indispensável a presença de, em média 4 a 6 colaboradores em cada um dos turnos.

16) Assim, ao lhe atribuirmos o turno fixo das 10h30-19h30, implicaria que a loja ficasse com excesso de colaboradores na hora de abertura, quando na abertura, são apenas necessários dois colaboradores, para assegurar a abertura da loja, sendo um deles o Gestor de Loja.

17) Em contrapartida, verificar-se-ia uma carência de colaboradores em horas que a loja mais necessita (ou seja, nos turnos da tarde e noite).

18) Posta isto, atribuir-lhe o horário ora solicitado, implicaria que V. Exa. apenas assegurasse o turno manhã, quando para garantir o funcionamento da loja, é indispensável que também assegure turnos intermédios e noites, de forma a possibilitar aos restantes colaboradores, com funções iguais às suas, beneficiarem também eles dos turnos da manhã e não apenas tardes e noites.

19) Em alternativa, atribuir a V. Exa. o horário ora solicitado, implicaria a necessidade da Empresa contratar mais colaboradores para assegurar os horários da tarde e noite, duplicando custos, o que não é de todo aceitável.

C)

20) Notamos, ainda, que de acordo com a escala rotativa atualmente em vigor. V. Exa. já

desempenha maioritariamente o turno da manhã das 10:30 às 19:30.

22) Conforme se exemplifica pelo horário de Outubro, segundo o qual:

Só desempenha o horário da noite (15:30-24:30) nos dias 24 e 25/10;

Só desempenharia o horário intermédio (12:30-21:30 ou 13:30-22:30) no dia 0 1/10;

Sendo que, nos restantes dias, desempenharia o turno das 10:30/19:30.

23) Como tal, estamos certos que, os turnos atualmente em vigor, não prejudicam o exercício das suas responsabilidades familiares, quando, naturalmente, exercidas em conjunto com o pai do menor.

D)

24) Mais, não é viável a entrada de colaboradores às 09h00, uma vez que, a Empresa apenas tem horário de entrada a partir das 9h30 (para armazenistas) ou das 10h00 (para as restantes funções).

25) Como tal, também por este motivo, é manifestamente impossível a Empresa atribuir-lhe o turno solicitado.

E)

26) Por fim, como é do seu conhecimento, a sua colega de trabalho ..., também ela com filhos de idade inferior a 12 anos, seria gravemente penalizada e discriminada, na

eventualidade de a Empresa atribuir a V. Exa. apenas o turno da manhã, ficando a cargo daquela a maioria dos turnos intermédios da tarde e da noite.

27) Portanto, torna-se evidente que as exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tornam completamente inviável atribuir-lhe o horário solicitado.

III) DA TENTATIVA DE ACORDO

28) Por fim, não obstante todos os argumentos supra expostos, recordamos que a Empresa

disponibilizou-se a facilitar a definição de um horário que, dentro do possível, fosse ao encontro das suas solicitações.

29) Todavia, V. Exa. não manifestou qualquer disponibilidade para acordo.

30) Assim, dentro dos seus condicionalismos, a Empresa mostrou-se disponível adaptar o horário de V. Exa. às suas necessidades familiares, o que foi por si recusado.

Posto isto, com referência ao horário fixo solicitado, quer pelo incumprimento dos requisitos formais, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelas exigências imperiosas referidas supra, quer pela frustração da possibilidade de acordo, a Empresa formaliza pela presente via, a respetiva recusa.

De todo o modo, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal. (...)"

1.4. A 09.10.2019, a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, que fez nos seguintes termos:

"(...) Eu, (...), a desempenhar funções inerentes a categoria profissional de Caixeira de 1.^a na loja do ..., em sequência da carta de V. Exas, datada de 25 de setembro de 2019 e rececionada a 08 de outubro de 2019, em resposta ao meu requerimento de flexibilidade de horário de trabalho de 10 de setembro de 2019, rececionado por V. Exas, nos dias imediatos, de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, a qual passo a responder, nos termos do p.4 do art.º 57º do Código do Trabalho:

- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho entre 09h00 e as 19h00 (plataforma móvel) de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado (descanso semanal complementar e descanso semanal obrigatório) para assistência, apoio e acompanhamento de filho menor de 4 (quatro) anos que os comemorara ... de 2019;

- O pedido foi devidamente fundamentado e enviada declaração comprovativa da entidade patronal do meu companheiro não compreendendo, assim, o exposto nos pontos 1 a 3. Qualquer dos cônjuges pode pedir a flexibilidade de horário de trabalho,

que não fica dependente das suas escalas. Como tal, não faz qualquer sentido o invocado nos pontos 1 a 4 da comunicação de V. Exas;

- O pedido de flexibilidade terá de ser pedido por um dos cônjuges e não está sujeito às alterações do horário de trabalho do outro cônjuge. Não é isso que a legislação prevê nem tal seria possível por gerador, nomeadamente, de instabilidade familiar apenas competindo provar que só um dos cônjuges utilizará a flexibilidade de horário de trabalho, o que é meu caso concreto;

- Aliás o pedido de flexibilidade de horário de trabalho já é razoável. Com efeito, terei de ser célere na desolação para o Pré-escolar do meu filho, dado que os 30 minutos entre o meu pedido de saída e o encerramento da instituição onde está matriculado o meu filho é período de tempo curto e, como tal, mais uma vez não tem qualquer consistência o referido nos pontos 4 e 5 da comunicação de V. Exas.

- Não são aceitáveis os factos invocados na intenção de recusa porque poderão sempre ser ajustados os horários dos trabalhadores não abrangidos pelo regime de flexibilidade de horário de trabalho e não fundamentam (porque não têm razões atendíveis para tal) de que o pedido põe em causa exigências imperiosas do funcionamento da loja;

- Além disso referem que tenho uma colega com um filho menor. No entanto, a trabalhadora, em causa, ...tem apenas pouco mais de mês de vínculo contratual e é uma trabalhadora a tempo parcial, e, além disso, não requereu a flexibilidade de horário de trabalho.

Assim este facto, também não colhe na intenção de recusa da flexibilidade de horário de trabalho.

- A loja tem 14 (catorze) trabalhadores não se compreendendo, por isso, os argumentos invocados por V. Exas, dado que poderão ajustar os horários destes trabalhadores às necessidades da loja. Com efeito, poderão flexibilizar o horário de trabalho, nos termos pedidos, sem pôr em causa o bom funcionamento da loja, e, o atendimento com qualidade dos clientes e poderá recorrer, eventualmente, nos termos legais e contratuais aos devidos ajustamentos de horário.

- Não corresponde à verdade o constante nos 28 a 30 da carta de V. Exas, que lamento, dado que nunca fui abordada para qualquer entendimento, nem antes, nem após, o envio do requerimento. Sendo falso que tenha recusado qualquer proposta de horário de trabalho flexível pois tal nunca me foi apresentado.

- As atribuições aos trabalhadores com responsabilidades familiares de horário de trabalho estão estabelecidas nos art.º 56º e 57º do Código do Trabalho pretendendo assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida

familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59º da Constituição da República Portuguesa;

- Por outro lado, o Código do Trabalho prevê, ainda, quanto à organização do trabalho, Subsecção III, Horário de Trabalho, alínea b), n.º 2, art.º 212.º que na "Elaboração do horário de trabalho" a entidade patronal deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar";

- Requeri o exercício do referido direito de acordo com o do p.1 art.º 57 do CT - Conforme é entendimento da Doutrina e da Jurisprudência "A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que não se verifica";

- Trata-se por parte de V. Exas assegurar a devida tutela dos filhos menores e cumprir os preceitos legais à luz do princípio de que "as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam a princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente."

- Os interesses da empresa (que não estão em causa) enfrentam porem, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos."

- O que se pretende com o atual normativo e sua interpretação extensiva é reforçar o acompanhamento, assistência e apoio a menores de 12 anos ou sem limite de idade para filho com deficiência ou doença crónica e não dar possibilidade, discricionariamente, decidir em que casos, existe, esse direito consagrado no p.4, art. 68º da CRP, limitar, condicionar ou interpretar esse direito tornando-o inócuo, porque não foi essa, manifestamente, a intenção do legislador constitucional até porque isso significaria o total esvaziamento de conteúdo da consagração desse direito fundamental e muito menos foi o dos legisladores da Assembleia da República;

Assim sendo, reitero o pedido tendo em consideração as razões fundamentadas que o motivaram de modo a acompanhar, assistir e apoiar o meu filho menor numa idade crucial de crescimento e desenvolvimento.

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado (plataforma móvel) e a

especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior Interesse da criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade.

Dadas as circunstâncias referidas e, sem prejuízo dos fundamentos legais, estou certa que terão em consideração os motivos invocados adotando-se uma solução que salvguarde os interesses das partes.

Assim sendo, reafirmo pedido de flexibilidade de horário de trabalho requerido a 10 de setembro de 2019 de modo a poder acompanhar, apoiar, assistir e dar a devida atenção ao meu filho menor. (...)"

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) 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 (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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".

2.2. 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.

2.3. 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”.

2.4. 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 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.6. 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”.

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

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

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

2.8. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“ Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.9. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

2.9.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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

2.10.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na

medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.12. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.13. No caso em concreto, a trabalhadora requereu à entidade empregadora que lhe seja atribuído um horário de trabalho em regime de flexibilidade de horário entre as 9h00 e as 19h00 de segunda-feira a domingo, sem prejuízo do regime de folgas. Tal pedido prende-se com o facto de ser mãe de um menino com 4 anos de idade.

2.14. Alega também a trabalhadora no seu pedido que o outro progenitor também desempenha funções de vigilância com um horário de trabalho em turnos rotativos.

2.15. Em sede de apreciação, a trabalhadora invoca a falta de fundamentação legal relativamente aos factos alegados pelo empregador. Referindo ainda que a loja tem 14 trabalhadores/as e que a trabalhadora referida na intenção de recusa tem um contrato de trabalho a tempo parcial, que não requereu a flexibilidade de horário.

2.16. Do pedido efetuado pela requerente, afere-se que a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

2.17. Dispõe o artigo 56.º, já citado, que o/a trabalhador/a escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

2.18. No que concerne à intenção de recusa, e quanto ao alegado pelo empregador no que respeita à errada formulação do pedido e à junção de documentos pela requerente, cumpre referir que, o/a trabalhador/a não tem que fornecer qualquer documentação aquando da elaboração do pedido de horário flexível. O/A requerente do horário flexível tem unicamente que indicar que é mãe ou pai de filho menor de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitar a elaboração de um horário flexível e indicar durante quanto tempo pretende usar tal direito.

2.19. Ademais, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT, ambos os progenitores podem gozar tal direito ao mesmo tempo, logo, a alegação da entidade empregadora no que respeita aos horários do outro progenitor, que, no entender do empregador, a requerente deveria ter junto, bem como ao alegado no ponto 4 e no que respeita à declaração escolar e toda a fundamentação aí aduzida, esclareça-se que, tal argumentação é inútil e carece de fundamentação legal.

2.20. No que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa e à impossibilidade de substituição da trabalhadora, argumenta a entidade empregadora na sua intenção de recusa que, não é possível a entrada de colaboradores/as pelas 9h00, porquanto apenas os/as trabalhadores/as armazenistas têm o horário de entrada pelas 9h30 e que os/as restantes

trabalhadores/as, para as restantes funções, têm o horário de entrada pelas 10h00. Por outro lado, o empregador alega ainda, que a trabalhadora ..., que também tem filhos menores de 12 anos e ficaria penalizada com a atribuição do horário flexível à requerente.

2.21. Antes de mais e quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o/a trabalhador/a escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

2.25. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.

2.26. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, 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.

2.27. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017², o seguinte: - " (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida*

²

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”.

2.28. Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, *“será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”.*

2.29. Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Proc. 3824/18.9T8STB.E1, no que respeita também ao horário flexível esclarece que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (…)”.*

2.30. Quanto ao fundamento referente à impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.

2.31. Em bom rigor, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, porquanto não são alegados e demonstrados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, também não indica quantos trabalhadores/as necessita para cada um dos

horários/turnos existentes, assim como, também não indica quantos/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da trabalhadora detém e não esclarece o motivo pelo qual a requerente não pode ser substituída pelos/as demais trabalhadores/as, conforme determina o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. 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 desfavorável 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 O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 06 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.