

PARECER N.º 420/CITE/2020

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 3627-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 17.08.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A 16.07.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível via correio registado com AR da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Venho pela presente carta solicitar a renovação do horário pedido em junho do ano passado (2019), devido à situação em que me encontro.

Sou divorciada com dois filhos menores, o pai das crianças encontra-se ausente do País. A minha mãe já não se encontra com condições físicas para tomar conta deles e as minhas irmãs também não me podem ajudar, uma vive ... e outra também tem filhos menores.

Perante esta situação solicito que me renovem o horário nas mesmas condições que pedi em junho do ano passado por mais 5 anos.

Grata pela compreensão».

O horário a que a requerente se refere é um dos seguintes turnos: 8:30 às 16:30 ou das 12 às 20 horas, de acordo com a cópia do acordo de alteração de horário de trabalho apensa ao processo.

1.3. Por carta registada com AR datada de 31.07.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, que chegou à trabalhadora a 03.08.2020. nos termos abaixo transcritos:

«Na sequência da Sua carta, não datada, expedida em 15/07/2020 e por nós recebida em 16/07/2020, através da qual V. Exa. informou que pretende 'que me renovem o horário nas mesmas condições que pedi em junho do ano passado por mais 5 anos', serve a presente para, transmitirmos a V. Exa. o seguinte:

1 - Através de carta datada de 07/06/2019, V. Exa. formulou um pedido de alteração de horário de trabalho, tendo proposto 'uma flexibilidade de horário das 8:30-16:30 e/ou 12h-20h de segunda a sexta-feira'.

2 - Todavia, na aludida comunicação V. Exa. manifestou igualmente disponibilidade para 'chegar a algum tipo de acordo com outros tipos de horários benéficos para ambas as partes'.

3 -Nessa conformidade, acedendo ao seu pedido, foi entre nós outorgado, em 26/06/2019, um acordo de alteração de horário de trabalho, de forma a que, pelo período de 1 (um) ano, com início a partir de 01/08/2019, V. Exa. passasse a desenvolver a sua atividade das 08h30 às 16h30 ou das 12h00 às 20h00, conforme escala de serviço por nós elaborada, de segunda-feira a domingo.

4 - Ficou igualmente definido que o aludido acordo apenas vigoraria pelo período de 1 (um) ano, após o que V. Exa. voltaria a prestar a sua atividade em regime de turnos rotativas, distribuídos de segunda-feira a domingo, das 06h00 às 14h00, das 14h00 às 22h00 e das 22h00 às 06h00 e, ainda que, mercê da aludida alteração de horário de trabalho, no período em causa, V. Exa. apenas iria prestar, primordialmente, funções de ...

5 - Ora, cumpre-nos, antes de mais, referir que não compreendemos pelo teor da sua missiva afinal qual a sua pretensão: a repriminção do pedido inicialmente formulado através de carta datada de 07/06/2019 ou a prorrogação do acordo de alteração de horário de trabalho outorgado em 26/06/2019.

6 - Todavia, em qualquer dos casos, parece-nos, salvo melhor opinião, não estarmos perante um pedido de atribuição de horário flexível.

7- Com efeito, nos termos do disposto no artigo 56.º/2 do Código do Trabalho, 'entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário', devendo o mesmo conter os elementos referidos no n.º 3 do mesmo artigo.

8 - Ora, se V. Exa. pretenda repriminar o pedido formulado através de carta datada de 07/06/2019, tal significa que está a solicitar que lhe seja atribuído um horário de trabalho específico, fixo, de segunda a sexta-feira, das 08h30 às 16h30 ou das 12h00 às 20h00, com atribuição de descansos semanais complementar e obrigatório aos sábados e aos domingos.

9 - Por outro lado, caso V. Exa. pretenda a prorrogação, por mais 5 (cinco) anos, dos efeitos do acordo outorgado em 26/06/2019, de modo a manter o horário, das 08h30 às 16h30 ou das 12h00 às 20h00, de segunda-feira a domingo, tal significa que V. Exa. continua a solicitar que lhe seja atribuído um horário de trabalho específico, fixo.

10- Em qualquer dos casos, V. Exa. pretende, assim, que o seu horário de trabalho seja por si definido, com carácter fixo, sendo certo que, mesmo em situações de atribuição de horário flexível não pode ser o trabalhador a determinar o seu próprio horário de trabalho.

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

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

13 - O pedido por si formulado, por este motivo, não se enquadra, conseqüentemente, um pedido de horário flexível.

14 - Porém, ainda que assim se não entenda - o que apenas por mera hipótese académica se aventa - sempre existiria fundamento para recusar o seu pedido, ao abrigo do disposto no artigo 57.º/3 e 4 do Código do Trabalho, quer pela existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, quer pela impossibilidade da sua substituição.

Senão vejamos:

15 - V. Exa. desenvolve a sua atividade, exercendo funções correspondentes à categoria profissional de ... no nosso estabelecimento ...

16 - O aludido estabelecimento ..., pelo facto de se encontrar instalado ..., tem necessariamente de funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano.

17 - Nessa conformidade, para além de V. Exa., desenvolvem funções no aludido estabelecimento ... 14 trabalhadores em regime de tempo integral, sendo uma ... e um ..., os quais exercem funções de segunda a sexta-feira, e 12 ..., que exercem funções de segunda-feira a domingo, em regime de jornada contínua e de turnos rotativos, organizados em 3 turnos, a funcionar nos períodos que decorrem entre as 06h00 e as 14h00, as 14h00 e as 22h00 e as 22h00 e as 06h00, e ainda uma trabalhadora em regime de tempo parcial, também com a categoria de ..., que desenvolve funções exclusivamente aos sábados e aos domingos.

18 - Com exceção da ... e do ..., respetivamente, ... e ..., que desenvolvem funções de ..., os demais trabalhos levados a cabo no referido estabelecimento, designadamente, o trabalho de atendimento de clientes, é executado por trabalhadores com a categoria profissional ...

19 - Ora, de acordo com o IRCT aplicável - o CCT entre a ... e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicado no BTE, n.º 13, de 08/04/2015, com as alterações posteriores, é 'o trabalhador que ... Exerce ainda funções de apoio ... Eventualmente faz a ... e controla os stocks do produto existente na loja e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspeto e limpeza do seu sector de trabalho'.

20 - Desta forma, aos trabalhadores com a categoria de ..., como é o seu caso, são atribuídas, primordialmente, dois tipos de funções: uns são incumbidos de efetuar trabalho de caixa, recebendo o preço dos produtos e/ou combustíveis adquiridos, emitindo o correspondente talão de venda; outros são incumbidos de exercer funções de apoio à cafetaria, servindo cafés, bolos, pastéis, bebidas e confeccionando e servindo refeições ligeiras.

21 - O referido estabelecimento ..., estando situado na ..., tem uma maior afluência de clientes nos dias de segunda-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, com particular incidência no período compreendido entre as 6 e as 10 horas, e as 15 e as 17 horas. Esta afluência dos clientes ao posto naqueles dias é explicada pelo transporte de mercadorias durante a semana e pelas deslocações por motivos de lazer e reencontro familiar no fim de semana.

22 - Como tal, de forma a assegurar o normal e diligente atendimento dos clientes, a ... tem necessidade de ter ao serviço, diariamente, em cada ..., dois ... nos dois primeiros

turnos (das 6 às 14 horas e das 14 às 22 horas), de modo a que um exerça funções de ... e outro funções de apoio ..., sendo certo que, no último turno (das 22 às 6 horas), dada a pouca afluência de clientes em tal horário, apenas se mostra necessário ter ao serviço um ...

23 - Para além disso, o identificado CCT também estabelece, na cláusula 33.^a/3, que 'nos horários que sejam organizados por forma a preverem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana:

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

24 - Nesta conformidade, de modo a que fosse possível cumprir tais obrigações e de modo a que fosse possível manter ao serviço, nos dois primeiros turnos acima identificados, dois ..., dispúnhamos, de catorze Operadores ..., sendo treze em regime de tempo integral, a trabalhar em regime de turnos rotativas e de uma trabalhadora em regime de tempo parcial, a desenvolver funções exclusivamente aos sábados e aos domingos.

25 - Daí que, como sabe, desde logo porque tal menção se encontra expressa no artigo 4.0 do Seu contrato de trabalho, V. Exa. tenha sido contratada para trabalhar em regime de turnos rotativas, de segunda-feira a domingo, podendo os mesmos abranger a prestação de trabalho noturno.

26 - Apenas acedemos ao seu pedido formulado no ano passado porque sempre lhe foi nossa convicção - o que lhe foi prontamente transmitido - que tal seria uma situação transitória, por um período de 1 (um) ano, até que lhe fosse possível arranjar uma solução, subseqüentemente ao processo de divórcio em que se encontrava, já que o acordo outorgado implicou um esforço acrescido de todos os Seus colegas de trabalho com a categoria de ... e a não prestação de serviço aos clientes nas condições desejáveis, pelo menos nos períodos compreendidos entre as 6 horas e as 8:30 e as 16:30 e as 22 horas, ou entre as 14 e as 16:30 e as 20 e as 22 horas, já que, nesse período, apenas pudemos dispor de um ...

27- Assim, neste período de 1 (um) ano, já nem sempre nos foi possível manter ao serviço, conforme seria desejável, nos dois primeiros turnos acima identificados, dois ... em cada área ..., sendo que, de uma forma geral, já não pudemos contar com V. Exa. para a organização dos turnos, de tal maneira que V. Exa. apenas exerceu, ao longo deste ano, funções de apoio que levaram a que, em parte dos turnos, os seus colegas ... se encontrassem - sozinhos e tivesse muito mais difícil a execução das respetivas tarefas, já que tiveram que exercer, simultaneamente, funções de ... e de apoio ... O que, em acréscimo, também pôs em causa a qualidade - ou, pelo menos, a celeridade - do serviço prestado aos nossos clientes.

28 - Não podemos, por conseguinte, continuar a fazer o esforço que temos vindo a fazer, no pressuposto que neste período de um ano V. Exa. teria condições para arranjar outra solução que lhe permitisse conciliar a vida profissional e pessoal, com claro prejuízo dos Seus colegas de trabalho e dos nossos clientes.

29 - O horário solicitado por V. Exa. não existe na empresa e a sua atribuição é manifestamente inviável, por várias ordens de razões:

29.1 -A atribuição a V. Exa. do pretendido horário fixo e a não prestação de trabalho aos fins de semana, iria agravar a situação já existente, fazendo com que os Seus colegas de trabalho com a categoria de ... permanecessem muito mais dias ou períodos de dias sozinhos, sendo chamados a exercer, simultaneamente, funções de ... e de apoio ..., levando que fosse impossível garantir a resposta aos períodos de maior afluência que, como se referiu, se verificam nos dias de segunda-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, com particular incidência no período compreendido entre as 6 e as 10 horas e as 15 e as 17 horas.

29.2- A atribuição a V. Exa. do pretendido horário fixo e a não prestação de trabalho aos fins de semana, iria conduzir a que deixasse de ser possível atribuir aos seus colegas de trabalho com a categoria de ... o gozo de um fim de semana (sábado e domingo) por mês, como se tem verificado até à data, sendo que todos eles têm igualmente a necessidade de conciliação entre a vida privada e profissional e, inclusivamente, poria em causa o cumprimento do disposto na cláusula 33.ª/3 do CCT aplicável, acima transcrita, colocando-nos numa situação de ilegalidade.

29.3 - Aliás, como V. Exa. sabe, já é nosso hábito organizar os turnos de modo a que, nomeadamente, o trabalho noturno seja, quase exclusivamente, levado a cabo por quem se predisponha para o efeito e/ou não tenha responsabilidades familiares.

29.4- A atribuição a V. Exa. do pretendido horário fixo e a não prestação de trabalho aos fins de semana implicaria que fosse admitido outro/a trabalhador/a com a categoria de ..., de modo a assegurar o trabalho dos turnos e o cumprimento das

normas legais, o que também não pode ocorrer, pois, para além de neste caso, o Seu posto de trabalho se revelar inútil ou de reduzida utilidade, tal decisão de nova contratação não se justifica minimamente em termos de gestão, sobretudo nos tempos de crise em que se vive, fruto da pandemia originada pela Covid.

29.5- Por isso, a atribuição a V. Exa. do pretendido horário fixo e a não prestação de trabalho aos fins de semana implicaria que deixássemos de ter um quadro de pessoal suficiente para responder às nossas necessidades, situação que só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para sua substituição, o que acarretaria custos adicionais, algo que não estamos na disponibilidade - nem podemos - suportar.

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

30- Face ao exposto, quer pelas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, quer pela impossibilidade de fazermos substituir V. Exa., lamentavelmente, sempre nos seria impossível aceder ao Seu pedido formulado de atribuição de horário flexível.

31 - Não podemos, ainda assim, deixar de fazer notar que o Seu pedido não cumpre o disposto no artigo 57.º/1, do Código do Trabalho, já que não foi formulado com 30 dias de antecedência, uma vez que foi efetuado através de carta não datada, mas expedida em 15/07/2020 e por nós recebida em 16/07/2020, e que, muito embora V. Exa. também não o refira, presumimos que pretendesse que tal alteração vigorasse a partir de 01/08/2020, data em que cessa a produção de efeitos do acordo de alteração de horário de trabalho outorgado em 26/06/2019.

32 - Em acréscimo, o horário que V. Exa. solicita que lhe seja atribuído, com entrada às 8h30 e saída às 16h30, ou com entrada às 12 e saída às 20 horas, para além de não ser enquadrável nos horários/turnos existentes no estabelecimento comercial em que V. Exa. desempenha as suas funções, pelo menos no que concerne ao último, sempre seria incompatível com o por si alegado horário do infantário dos menores (abre às 07:45 e encerra às 19 horas).

33 - Finalmente, muito embora ressalvemos que, conforme deixámos referido, já é nosso hábito organizar os turnos de modo a que o trabalho noturno seja, quase exclusivamente, levado a cabo por quem se predispõe para o efeito e/ou não tenha responsabilidades familiares, o encapotado pedido de dispensa de prestação de

trabalho noturno por si formulado também não reúne os requisitos legais para o efeito, previstos no artigo 60.º/1 do Código do Trabalho, segundo sabemos, V. Exa. não se encontra grávida, nem numa situação de pós-parto ou de amamentação».

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação dois dias fora do prazo – a 10.08.2020, quando a data para a mesma terminava a 08.08.2020, uma vez que a intenção de recusa foi si rececionada a 03.08.2020 -, pelo que a mesma não será considerada para a situação ora em análise.

1.5. O processo vem pelo empregador instruído dos seguintes documentos:

- Cópia do acordo de alteração de horário de trabalho acompanhada do pedido da trabalhadora que lhe deu origem;
- Cópia dos mapas de horários praticados no departamento a que a trabalhadora se encontra afeta relativos aos meses de janeiro e fevereiro, junho e julho de 2020, uma vez que no período intercalar a empresa se encontrava com a atividade suspensa, consequência da pandemia.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».*

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».*

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

2.7. 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em 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».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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,

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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 descanso não superior a duas horas».

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

2.13. 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

2.14. 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído, alternativamente, o turno das 8:30 às 16:30 ou das 12 às 20 horas, sem apresentar limitação alguma aos dias da semana em que labora.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos menores, de 4 e 2 anos, uma vez que é divorciada e não tem outro suporte familiar que a ajude nos cuidados a prestar às crianças – nomeadamente, no respeitante à logística escolar.

2.18. Acrescenta a requerente que o pedido é pelo período de cinco anos.

2.19. Embora a trabalhadora não refira especificamente que reside com os menores em comunhão de mesa e de habitação, isso resulta claro do pedido – uma vez que a questão que subjaz ao mesmo é a logística escolar e o outro progenitor reside fora do País, sendo que a restante família não tem disponibilidade para a ajudar.

2.20. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, à partida, reunidos e cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Do pedido enformar, alegadamente, um horário fixo, e não flexível;
- Das exigências imperiosas do funcionamento da organização;
- Da insubstituibilidade da trabalhadora.

2.22. O primeiro motivo improcede pelos seguintes motivos: desde logo, como resulta dos pontos **2.16** a **2.20**, todos os requisitos elencados nos artigos 56.º e

57.º do CT para o pedido de trabalho em flexibilidade horária ser válido encontram-se, à partida, preenchidos.

2.23. Ainda sobre este argumento, salienta-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude temporal diária e semanal referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação do trabalho com a família.

2.24. A este propósito, releva também referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai, quanto à noção de horário flexível, o seguinte: *«Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 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 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».*

2.25. Nesta senda, o Tribunal da Relação de Évora^[1] pronunciou-se em situação semelhante, referindo 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*

[1] Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível».

2.26. Quanto ao segundo e terceiro motivo(s) alegado(s), relativo às exigências imperiosas de funcionamento da organização e à insubstituibilidade da trabalhadora, respetivamente, serão analisados em conjunto, dada a sua interrelação, sendo que ambos improcedem também.

2.27. Por um lado, porque a requerente tem mais 11 colegas que a podem substituir nas funções que desempenha, logo, alegar a sua insubstituibilidade afigura-se-nos despidendo.

2.28. A isto acresce que, quando o legislador refere, no artigo 57.º do CT, que um dos únicos dois motivos elegíveis para a intenção de recusa à admissibilidade de trabalho em horário flexível para trabalhador/a responsável por menor de 12 anos são as «exigências imperiosas de funcionamento da organização», não basta ao empregador invocá-las, mas também demonstrá-las fundamentadamente. O que, no caso vertente, é claro que não sucede.

2.29. Porque esta trabalhadora se encontra numa situação especial (é mãe de duas crianças menores de 12 anos de idade), o legislador criou-lhe um conjunto de direitos – entre os quais, o de laborar segundo a modalidade de flexibilidade horária. E nenhuma IRCT pode servir de argumento para lhe negar este pedido, sob pena deste indeferimento ser ilegal.

2.30. Assim sendo, cabe ao empregador garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação trabalho/família, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.31. O único motivo porque o pedido ora em análise improcede reside no facto de à trabalhadora não ser permitido optar por um turno inexistente na

organização – facto que esta pode sanar através da realização de um novo pedido, caso assim o deseje.

2.32. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 ..., sem prejuízo desta realizar novo pedido conforme com os turnos praticados pela empresa, como já referido no ponto **2.31**.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, 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 COM O VOTO CONTRA DA
CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, EM 2 DE
SETEMBRO DE 2020**