

PARECER N.º 702/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 5382-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 26.11.2020, via carta registada com AR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer as funções de ... daquela organização.

1.2. A 03.11.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, PMP, conforme a seguir se transcreve:

«..., ..., a exercer funções no Serviço de ..., na instituição que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de doze anos pelo período de 6 anos com o seguinte horário de trabalho (até completar 12 anos): das 9 às 18 horas, de segunda a sexta-feira.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente».

1.3. Por carta registada com AR rececionada pela trabalhadora em 17.11.2020, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, com o seguinte teor:

*«Exma. Senhora,
Serve o presente para lhe dar conhecimento da nossa decisão relativa ao pedido que formulou pela carta em referência, nos termos e com os fundamentos que, de seguida, se expõem.*

I) DO PEDIDO

Por carta datada de 03-11-2020 e recebida nesta data, a senhora, adiante designada como 'trabalhadora requerente' ou 'requerente', veio comunicar a esta empresa, na qualidade de sua empregadora, o que, de seguida, se passa a citar, na íntegra:

'..., ..., a exercer funções no Serviço de ..., na Instituição que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos pelo período de seis anos com o seguinte horário de trabalho (até completar os 12 anos): Das 9 às 18 horas, de segunda a sexta-feira. Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente'

Juntou ao transcrito pedido os seguintes documentos:

- Atestado de residência datado de 28-10-2020, emitido pela Junta de Freguesia ao abrigo do artigo 34.º do DL n.º 135/99, de 22 de abril, com base nos documentos arquivados no secretariado dessa autarquia, declarando que a trabalhadora requerente é solteira, mas em regime de união de facto, que o agregado familiar da mesma é composto pela própria e por seu filho, ..., nascido em 13-10-2014, e que reside na ...;*
- Declaração particular datada de 21-10-2020, emitida pelo ... exorando que ... trabalho por conta desta ao abrigo de contrato de trabalho sem termo desde 19-07-1996, que pratica uma carga horária semanal de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a domingo, usufruindo de dois dias de folga, em regime de horários rotativos; que atualmente pratica um horário de trabalho estabelecido entre as 5 e as 24 horas, de segunda a domingo, sujeito a alterações.*

II) FUNDAMENTAÇÃO DA DECISÃO

A trabalhadora requerente foi admitida a 18-09-2018, ao serviço desta empresa, nos termos de contrato de trabalho celebrado a termo certo, ao abrigo do disposto no art.º 140.º/4, alínea b), 2.ª parte do Código do Trabalho (contratação de desempregados de longa duração), na redação então vigente, o qual foi reduzido a escrito (aliás, tal como legalmente imposto).

Nos termos desse contrato, a trabalhadora requerente obrigou-se a exercer a função de ..., em regime de tempo completo, a qual vem desempenhando no estabelecimento de ... que a empresa empregadora explora no ...

Tal como dispõe a cláusula 7.ª do contrato de trabalho em causa, mais aceitou expressamente e se obrigou contratualmente a requerente, aí na qualidade de Segunda Outorgante, ao específico regime de organização do tempo de trabalho:

- 1- *O período normal de trabalho a que a Segunda Outorgante fica obrigada é de uma média de 40 (quarenta) horas semanais e 173.3 horas mensais, aferida no espaço de oito semanas, podendo ser prestadas em quaisquer dias da semana, de segunda-feira a domingo, sem prejuízo do descanso semanal.*
- 2- *O período normal de trabalho pode ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por semana, sem que tal conte para efeitos de trabalho suplementar desde que seja compensado no período máximo de oito semanas, sem prejuízo de alterações que venham a ser introduzidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e que conduzam a maior flexibilidade e adaptabilidade do tempo de trabalho.*
- 3- *Compete à Primeira Outorgante a fixação e a alteração do horário de trabalho, de acordo com as suas conveniências, e, de acordo com o disposto na cláusula 11.ª do CCT aplicável.*
- 4- *A Segunda Outorgante dá aqui o seu assentimento à mudança de escalas de horário e dias de descanso semanal, aceitando que estes dias coincidam com quaisquer dias da semana, desde que conte com 15 domingos anuais para esse efeito, incluindo os que decorrerem nas férias e outras ausências.*
- 5- *Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 208º-A do Código do Trabalho, as Outorgantes acordam em que a Segunda Outorgante trabalhe em regime de banco de horas, podendo o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diários e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano. Paro o efeito:*
 - a)- *A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita em redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, conforme o que for, em cada altura, mais conveniente à Primeira Outorgante. Na eventualidade da opção pela modalidade de redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo, esta terá que ser executada no prazo de três meses e comunicado com antecedência de um mês relativamente à data de utilização dessa redução.*
 - b)- *A Primeira Outorgante deve comunicar, por qualquer meio, à Segunda Outorgante a necessidade de prestação de trabalho em regime de banco de horas com dois dias de antecedência.*
- 6- *Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 209.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho, a Segunda Outorgante dá o seu assentimento à elaboração de horário concentrado, em alternativa à adaptabilidade previsto no n.º 2 desta cláusula, podendo o período normal de trabalho diário ser aumentado até quatro horas, totalizando, o*

máximo de doze horas diários, e desde que tal regime não ultrapasse quatro dias de trabalho por semana.

7- No caso de pretender alterar o regime de adaptabilidade previsto no n.º 2 para o regime de horário concentrado acordado no n.º 5, da presente cláusula, ou vice-versa, e de cada vez que o fizer, a Primeira Outorgante comunicará à Segunda Outorgante a referida alteração e o novo horário com 30 (trinta) dias de antecedência, mediante afixação no local próprio para o efeito.

8- A Segunda Outorgante não está autorizada a prestar trabalho suplementar, só o podendo e devendo efetuar quando o mesmo lhe for expressa e previamente ordenado pela Primeira Outorgante, mediante o registo em livro próprio, sob pena de não ser exigível a esta o respetivo pagamento.

As citadas exigências a que a Segunda Outorgante livremente se obrigou desde 18-09-2018, são aquelas que vigoram para todos os ... que trabalham no mesmo empresa e, aliás, aquelas que habitualmente vigoram nas empresas que exploram estabelecimentos congéneres no âmbito dos ... de grande dimensão, tal como se pode constatar da cláusula 11.ª do IRCT aplicável ao setor ... e indicado na cláusula 15.ª do contrato de trabalho em apreço (CCT celebrado entre a ... e a FEPCES e publicado no BTE n.º ..., de 1 5/06/..., nos termos da respetiva portaria de regulamentação n.º 1454/2008, de 16-12).

E, com efeito, tais regras, de génese na concertação social, foram assim aprovadas por representantes de empregadores e trabalhadores, porquanto é pacífico que só dessa forma é possível ir ao encontro das necessidades imperiosas de organização e funcionamento dos estabelecimentos de ... de horário alargado que, como tal, têm que praticar horários rotativos.

Aliás, o exposto é também confirmado pela declaração do ... que a requerente anexou, a qual, segundo se presume, respeita ao pai do filho desta.

Ora, o certo é que não só esse regime de elaboração de horários de trabalho é o único que permite a essas empresas laborar, como - saliente-se, de novo - o mesmo foi expressamente aceite pela requerente por contrato Individual de trabalho celebrado com esta empresa.

Mais: o referido contrato individual de trabalho foi, entretanto, convertido em contrato de trabalho sem termo com efeitos a partir de 18-03-2020, nos termos de acordo escrito datado de 16-03-2020.

Na cláusula 3.ª desse acordo a requerente e esta empresa declararam o seguinte: 'Em tudo o mais, as Outorgantes mantêm o clausulado exarado no contrato de trabalho que

ora convertem por tempo indeterminado, sem prejuízo das atualizações entretanto ocorridas, designadamente quanto ao montante da retribuição e à categoria profissional'.

Ou seja, em 16-03-2020, o requerente de novo aceitou expressamente o clausulado constante do contrato de trabalho, incluindo, portanto, o regime de organização do horário de trabalho reciprocamente acordado.

Mais ainda: a requerente sempre mostrou total disponibilidade para assumir os horários rotativas vigentes na empresa, nunca tendo antes manifestado qualquer entrave ou discordância, e daí também que a empresa empregadora tenha decidido pela conversão do contrato de trabalho a termo em sem termo, sendo certo que a contratação a termo com o fundamento legal em causa (desemprego de longa duração) podia estender-se até dois anos.

Pelo que foi com surpresa confessa que a empresa empregadora se confrontou com o pedido da requerente nos termos formulados e acima descritos. Mas adiante.

Citando o artigo 56.º do Código do Trabalho, a requerente alega que o pedido que designa de horário flexível se destina à assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos pelo período de 6 anos, até este completar os 12 anos, indicando o seguinte horário pretendido: das 9 às 18 horas, de segunda a sexta-feira.

A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, e que o regime ínsito no Código do Trabalho em matéria de proteção da parentalidade se propõe densificar, afirmou a necessidade de garantir que 'o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental'. Com efeito, e sobre essa matéria, a Diretiva exara na sua cláusula 6.ª, sob a epígrafe 'regresso ao trabalho', o seguinte:

A fim de promover uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, ao regressarem da licença parental possam solicitar alterações ao respetivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado. Os empregadores devem considerar e dar resposta a pedidos deste tipo, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores. A mesma diretiva estabelece que é objetivo da mesma a promoção da igualdade de oportunidades. e tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Oro, a primeira constatação é que, segundo se alcança da declaração emitida pelo ... e apresentado pelo requerente, apenas esta requereu horário flexível à sua empregadora; o visado nessa declaração (que, a julgar pelo apelido, será o pai do filho da requerente) tem a mesma profissão daquela, igualmente exercendo funções num ... em regime de horários rotativas, porém, absteve-se de o fazer ...

Em conclusão, são gorados os objetivos da diretiva, pois que, como é óbvio, é patente neste caso que se replica o modelo patriarcal que impõe às mulheres maiores responsabilidades no tratamento dos filhos e, como tal, menor disponibilidade para o mercado de trabalho.

Até porque está em causa uma criança com seis anos de idade, portanto podendo (e devendo) ser acompanhada pelos pais, com igual comprometimento de tempo e responsabilidade.

O regime acolhido pelo Código do Trabalho (CT) nesta matéria foi muito mais longe do que eram e são os objetivos mínimos impostos pela diretiva, permitindo-se o horário flexível e parcial poro acompanhamento de filhos menores de 12 anos.

Não obstante, não se contestar a legitimidade de um regime como esse de conteúdo tão amplo, parece-nos, por questão de coerência com os objetivos plasmados na diretiva. e atendendo ao princípio da igualdade material, que um pedido de horário flexível no caso de um menor de 6 anos (portanto, muito depois do termo da licença parental) até perfazer os 12 anos, sem que se conheça especial vulnerabilidade do mesmo, designadamente, em razão de deficiência (o que não é alegado nem se verifica), deverá ser apreciado com especial razoabilidade e ponderação.

A empresa empregadora, como é do perfeito conhecimento da requerente, labora das 7 às 21 horas em regime contínuo, de segunda-feira a domingo, sendo o horário de funcionamento do estabelecimento das 8:30 às 21 horas.

Atendendo ao referido período de laboração de 14 horas, os horários de trabalho vigentes são necessariamente rotativos.

A requerente vem exercendo as suas funções de ... de ... no serviço de ... (... , atendendo os clientes que aí se dirigem para pagar as suas compras e ...

O serviço de ... tem exclusivamente os seguintes horários rotativas, distribuídos entre segunda-feira e domingo:

Linha de ..., com seis operadores afetos:

8:30 às 12 horas e das 14 horas às 18:30

9 às 13 horas e das 15 às 19 horas

9:30 às 13:30 e das 15:30 às 19:30

10 às 14 horas e das 16 às 20 horas

11 às 15 horas e das 17 às 21 horas

Balcão ..., com três operadores afetos:

8 às 12 horas e das 13 às 17 horas

12 às 16 horas e das 17 às 21 horas

A requerente tem vindo a cumprir os seguintes horários, distribuídos de segunda-feira a domingo, com duas folgas semanais:

8:30 às 12 horas e das 14 horas às 18:30 - linha de caixa

11 às 15 horas e das 17 às 21 horas - linha de caixa

8 às 12 horas e das 13 às 17 horas - ...

Segunda-feira é o dia com menor movimento, pelo que estão 3 operadores nas linhas de caixa e de terça a quinta, quatro operadores, número que aumento para cinco operadores permanentes de sexta-feira a domingo.

Com efeito, verifica-se sempre um significativo acréscimo de atividade da empresa e, portanto, maiores exigências de pessoal, de sexta-feira a domingo, o que, aliás, bem se compreende e é do conhecimento geral, representando cerca de 35% do volume total de vendas.

Por sua vez, os períodos do dia em que habitualmente se concentram mais clientes é, durante a semana, das 17 às 19 horas.

Tudo o que vai exposto é obviamente do perfeito conhecimento da trabalhadora requerente.

Ora, a requerente vem simultaneamente formular as seguintes duas pretensões:

- 1. Um horário fixo, das 9 às 18 horas;*
- 2. Folgas fixas em todos os sábados e domingos.*

Antes de mais, no nosso entendimento, o pedido em apreciação não se enquadra nos termos do art.º 56.º e 57.º do CT, uma vez que o n.º 2 do art.º 56 estabelece que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, a pretensão da requerente impede, na prática, o empregador de qualquer determinação para além da mera gestão do Intervalo de descanso, o que se reputa contrário às citadas disposições legais e até abusivo, tendo em conta que (recorde-se):

- O período de laboração da empresa empregadora é de 14 horas, das 7 às 21 horas de segunda-feira a domingo, que o atendimento do público é das 8:30 às 21 horas, com especial acréscimo de atividade de sexta-feira a domingo e, de segunda a quinta-feira, das 17 às 19 horas;

- A requerente obrigou-se expressamente no respetivo contrato de trabalho a cumprir um horário de adaptabilidade até 10 horas por dia e 50 horas por semana, com uma média de 8 horas diárias e 40 horas semanais aferidas em 8 semanas e distribuídas de segunda-feira a domingo, com duas folgas semanais, uma das quais terá que coincidir com um domingo por mês;

- Os horários rotativos que estão em vigor no serviço de ... a que a requerente está afeta e acima indicados.

Acresce que à hora da abertura do estabelecimento – 8:30 - só se encontra um ... ao serviço (não é comportável outra realidade), o que inviabilizaria a abertura a essa hora. Assim, a pretensão da requerente é completamente incompatível com a normal organização e funcionamento do estabelecimento da empresa empregadora, e com a natureza das funções acometidas à requerente (atendimento dos clientes, cujo afluxo aumenta a partir das 17 horas durante a semana e de sexta-feira a domingo).

Tal pretensão é igualmente completamente desproporcionada atendendo aos interesses em presença, já que a requerente se limita a alegar que tem um filho com 6 anos, pretendendo horário fixo e dispensa do trabalho aos sábados e domingos até que o filho perfaça 12 anos.

Ou seja, o mesmo não invoca sequer quaisquer circunstâncias prementes que fundamentem um pedido tão restritivo como o formulado (que nem mesmo encontram suporte legal}.

Até se dá o caso de a trabalhadora requerente residir a cerca de 400 metros do seu local de trabalho.

No ... onde a requerente trabalha há mais treze trabalhadores com filhos menores de 12 anos; se todos se lembrarem de requerer horário flexível ou horário fixo nos moldes em que a requerente o faz, com dispensa aos fins-de-semana, é evidente que não restaria alternativa à empresa empregadora que não fosse a de encerrar o estabelecimento.

Ora, é evidente que o deferimento da pretensão da requerente - que só se equaciona em teoria - abriria um precedente, logo replicado, conduzindo àquele trágico desfecho.

A propósito de um caso em tudo semelhante, cite-se o recente acórdão do TRL no âmbito do Processo 3582/19.0T8LRS.L1-4, proferido em 29-01-2020:

‘Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 8 e as 16 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação

da atividade aos fins-de-semana, e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56.º/4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador’.

‘Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que o trabalhador não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido’.

Por tudo quanto vai dito, se decide infra em conformidade.

III) DECISÃO

Atenta a fundamentação exposto, que aqui se dá por reproduzida, esta empresa comunico-lhe que recusa a pretensão formulada pela senhora, uma vez que a mesma não encontro suporte legal, sendo até abusiva e desproporcionada, e atendendo igualmente às acima adensadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do n.º 2 do artigo 57.º do CT.

Mais se informa que, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do CT, em caso de recusa do pedido, pode o trabalhador requerente apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias contados desde a receção».

1.4. Tendo, a trabalhadora rececionado a intenção de recusa do empregador em 17.11.2020, realizou a sua apreciação em 20.11.2020, tendo a mesma o seguinte conteúdo:

«Eu,, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., a exercer funções no serviço de ..., na instituição que V. Exa. superiormente dirigem, tive conhecimento da V. intenção de recusa ao meu pedido de flexibilidade horária de trabalho através de carta registada com AR entregue em 17.11.2020.

Venho, pelo presente reafirmar o que consta do requerimento entregue em carta registada com AR do dia 21.11.2020, bem como tecer as seguintes considerações:

Requerer a flexibilidade do horário de trabalho, nos termos legais, já expressamente referidos na minha carta de 3.11.2020, vivendo regime de união de factos e com filho menor de seis anos, que ingressou na escola, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento, e porque não tenho a quem mais recorrer.

Solicita a flexibilidade do horário, também porque o pai da criança, ..., tem horários de trabalho rotativas, de segunda-feira a domingo, das 5 às 24 horas, daí ter pedido as folgas ao sábado e ao domingo.

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade do horário de trabalho.

Sem mais nenhum assunto apresento os meus melhores cumprimentos».

1.5. Ao processo, o empregador juntou o contrato de trabalho a termo certo celebrado entre as partes, bem como o aditamento a este, constante de um acordo de renovação e caducidade, e ainda do acordo de conversão em sem termo o contrato de trabalho.

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 subseqüentes 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, 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.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 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 desígnios 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 o horário das 9 às 18 horas, de segunda a sexta-feira, com folgas fixas aos sábados e domingos.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de seis anos.

2.18. A requerente refere o período de seis anos como prazo para o pedido durar, ou seja, até ao limite máximo legal (o 12.º aniversário da criança) – cf. artigo 56.º/1 *in fine*

2.19. A trabalhadora declara de forma expressa que mora com os menores em comunhão de mesa e de habitação.

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 encontrariam, à partida reunidos e cumpridos, incluindo o PNT.

2.21. A intenção de recusa do empregador baseia-se nos seguintes argumentos:

- Alegada violação do contratualizado entre as partes;

- Alegada desconformidade do pedido com o conceito legal de horário flexível;
- Alegada deturpação dos objetivos da diretiva europeia transposta para a legislação nacional, que - por sua vez - ganha corpo legístico através da modalidade de trabalho de flexibilidade horária;
- Alegada desproporção do pedido; e
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Antes, porém, de nos atermos aos argumentos aventados pelo empregador para este tencionar indeferir o pedido da trabalhadora, há que tornar aos pontos **2.16.** e **2.20.**

2.23. Isto porque a requerente, no seu pedido, avança com um horário que inexistente na organização, o que é manifestamente contrário ao espírito da lei.

2.24. Com efeito, para trabalhadores/as por turnos, tem sido entendimento unânime desta Comissão que, pela expressão «dentro de certos limites» constante do artigo 56.º/2 do CT deve entender-se um turno existente e praticado/praticável na organização.

2.25. O que, no caso em análise, não sucede.

2.26. Desta forma, e sem prejuízo de a trabalhadora realizar novo pedido, caso assim o deseje, os argumentos do empregador não serão aqui analisados, uma vez que o requerido cai por terra por vício de forma.

2.27. Em suma, para que o pedido da trabalhadora reúna as condições formais a que a lei obriga, carece de ter:

- Um turno existente e praticado/praticável pela organização;
- Referência ao prazo por que quer que o pedido dure, sendo que o limite legal é o 12.º aniversário da criança; e
- Declaração expressa, de autoria da própria, de que reside com o menor em comunhão de mesa e habitação, sem qualquer necessidade de apensar mais documentos, oficiais ou officiosos, a atestar o que quer que seja da sua vida privada e/ou familiar.

2.28. 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 de esta realizar novo pedido, caso assim o deseje.

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 UNANIMIDADE PELOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE DEZEMBRO DE 2020.