

PARECER Nº 521/CITE/2021

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 2649-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 28.09.2021, via CAR, 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 Directora de Serviços.

1.2. Por carta, com data de 02.09.2021, a trabalhadora formulou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Exercício da actividade laboral em regime de horário de trabalho flexível nos termos do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho

Exmo. Senhor Dr. ...,

Serve a presente para, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar autorização para exercício da actividade em regime de horário de trabalho flexível com efeitos a partir 4 de Outubro de 2021, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1 - Vivo em união de facto com ...

2 - Dessa união de facto nasceu o filho menor, ..., em 23/01/2017 - cfr. cópia do respectivo cartão de cidadão, que ora se junta sob o n.º 1, aqui tida por integrada no seu teor.

3 - O referido menor ... vive com o identificado ... e comigo, em comunhão de mesa e habitação, situando-se, actualmente, a casa de morada de família na Rua ..., em Vila Nova de Gaia.

4 - O identificado ... exerce a actividade de rececionista na ..., tendo um horário de trabalho, fixado mensalmente, com folgas rotativas, sendo, actualmente, de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 12h30 e das 14h00 às 18h00 e ao sábado, das 9h00 às 13h00, com folga durante a semana, conforme se alcança da declaração que ora se junta sob o n.º 2, aqui tida por integrada no seu teor.

5 - *Por sua vez, o meu filho menor ... frequenta o estabelecimento ..., cujo horário de funcionamento é das 7h30 às 19h30, conforme se alcança da declaração que ora se junta sob o n.º 3, aqui tida por integrada no seu teor.*

6 - *Com a aproximação da entrada do meu filho menor na escola primária pública, os horários serão mais restritivos, dado que o período de funcionamento da escola dificilmente se estende para depois das 15.30h.*

7 - *O meu filho menor ..., na sequência de problemas ortopédicos, está a ser seguido em Ortopedia Pediátrica no Hospital da ..., estando, desde Julho de 2021, a aguardar uma intervenção cirúrgica, para corrigir o polegar em mola na mão esquerda. Os riscos de não tratamento são a manutenção ou agravação da deformidade, fraqueza muscular, dor, associados a incapacidade funcional do dedo atingido, conforme resulta do Consentimento Informado que ora se junta sob o n.º 4, aqui tido por integrado no seu teor.*

8 - *A alternativa à cirurgia, como resulta do Consentimento Informado junto sob o n.º 4, consiste no tratamento fisioterápico, através da frequência semanal de sessões privadas de Pilates e Fisioterapia Pediátrica.*

9 - *Ora, os horários disponíveis para a frequência destas sessões estão, habitualmente, compreendidos entre as 13h00 e as 16h00, nos dias úteis, conforme resulta do horário do Estúdio de Pilates ..., que ora se junta sob o n.º 5, aqui tida por integrada no seu teor.*

10 - *Por causa dos problemas ortopédicos de que padece, o nosso filho menor beneficia durante os próximos anos de crescimento, de terapia de reabilitação postural e fisioterapia para minimização de sintomas álgicos, prevenção de sequelas associadas à limitação de arcos de movimento, reforço de musculatura e coordenação psicomotora, conforme resulta da declaração médica que ora se junta sob o n.º 6, aqui tido por integrada no seu teor.*

11 - *Sempre desenvolvi a minha actividade ao serviço da ... no regime de isenção de horário de trabalho, não tendo estado, ao longo da vigência do meu contrato de trabalho, que remonta a 26/10/2011, sujeita ao cumprimento de qualquer horário de trabalho.*

12 - *Nessa conformidade, fui sempre eu que assegurei o exercício das responsabilidades parentais relativamente ao meu filho menor, ..., nomeadamente, no que concerne à assistência médica e na doença, ao respectivo transporte para e do aludido estabelecimento de ..., bem como a cuidar dele nos períodos após o respectivo encerramento.*

13 - *Ora, apesar de, conforme referido, ter sempre exercido a minha actividade profissional em regime de isenção de horário de trabalho, o que se encontra presentemente em discussão no âmbito do processo n.º ..., que corre termos pelo Juiz 2 do Juízo do Trabalho de Vila Nova de Gaia do Tribunal Judicial da Comarca do Porto, foi-me determinado por V. Exa. que passasse a observar o horário de trabalho, de segunda a sexta-feira, das 9h30 às 13h00 e das 14h00 às 18h30.*

14 - *Entre Dezembro de 2020 e Julho 2021, estive a trabalhar em regime de teletrabalho, uma vez que as minhas funções de Directora de Serviços o permitem, e, até 31/07/2021, a adopção de tal regime era obrigatório, o que me possibilitou, em articulação com isenção de horário de que beneficiava, assegurar o transporte do meu filho menor para e do estabelecimento ..., bem como acompanhar o mesmo às consultas médicas e demais actividades.*

15 - *Todavia, já fui informada pela Gerência, através de e-mail de 27/07/2021, que o trabalho por mim desenvolvido passará a ter de ser "realizado presencialmente assim que as medidas de confinamento forem levantadas", o que, aliado à observância do referido horário de trabalho, das 9h30 às 13h00 e das 14h00 às 18h30, em regime presencial conduzirá a que deixe de me ser possível assegurar o transporte do meu filho menor para e do estabelecimento ..., e daqui a uns anos para a escola primária, bem como tornará impossível que frequente as sessões de Pilates e Fisiatria Pediátrica, recomendadas ortopedistas pediátrico, durante os próximos anos de crescimento.*

16 - *Lamentavelmente, nem o identificado ..., nem eu, podemos recorrer ao auxílio de terceiros, nomeadamente, dos avós paternos ou maternos do nosso filho ..., ou de outrem, para nos ajudar nas tarefas diárias de transporte e guarda deste, recaindo as mesmas, apenas, na minha pessoa, dado o horário de trabalho observado pelo meu companheiro, ..., acima identificado.*

17 - *Por conseguinte, não me resta outra alternativa senão solicitar a atribuição de um horário de trabalho flexível, de forma a poder cumprir integralmente as responsabilidades parentais quanto ao meu filho menor, ..., e acompanhá-lo de e para o estabelecimento ... e, bem assim às sessões de Pilates e Fisiatria pediátrica que terá que fazer, desde já, nos meses seguintes para evitar a cirurgia, mas que se terão que manter nos próximos anos de crescimento, como referido na Declaração Médica junta sob o n.º 6.*

18 - *Inexistem quaisquer necessidades imperiosas do funcionamento da empresa que possam justificar a recusa deste pedido, desde logo, porque sempre desenvolvi a minha actividade em regime de isenção de horário de trabalho, sem observar qualquer horário de trabalho definido, o que nunca pôs em causa o trabalho a ser realizado, e, para além disso, existem vários trabalhadores da área administrativa, cujo horário se prolonga até às 18h30, garantindo assim o normal funcionamento da empresa.*

19 - *Face ao exposto, requer-se a V. Exa., ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, me seja concedida autorização para beneficiar, durante o período de 8 anos, ou seja, até completar 12 anos, da atribuição de um horário de trabalho flexível cujo período normal de trabalho semanal, de segunda a sexta-feira, não deve ser superior a uma média de 40 horas semanais em cada período de 4 semanas, e, caso venha a conter um ou dois períodos de presença obrigatória, os mesmos se cinjam aos períodos das 11h00 às 13h00 e das 16h00 às 18h00, uma vez que tal horário é o único que se revela compatível com o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto ao meu filho menor, ..., onde se inclui a assistência no âmbito da terapia de reabilitação postural e fisioterapia que este deve receber por indicação médica no próximos anos de crescimento.*

JUNTA: 6 Documentos.

Sem outro assunto.

Com os melhores cumprimentos."

1.3. Por carta, com data de 14.09.2021, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa à prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“Ass.: Início de atividade laboral em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho

Ex.ma Senhora,

São do conhecimento da empresa os factos alegados em 1, 2 e 3 da sua carta datada de 2 de setembro de 2021.

Desconhece-se se são verdadeiros ou falsos os factos mencionados em 4 e 5 da referida carta.

Quanto ao afirmado em 6, trata-se apenas de hipóteses que ainda não se verificam, considerando a idade do menor.

Desconhece esta empresa se são ou não verdadeiros os factos mencionados em 7 e 8 da sua carta e qual a solução pela qual já terá optado e o horário para eventuais tratamentos, visto que, de acordo com o documento n.º 5, poderá em colaboração com a entidade estabelecer-se outro horário e nunca serão necessárias 3 horas numa tarde de cada semana, como afirma.

Quanto ao que afirma em 10 da carta, também nada está devidamente caracterizado.

É absolutamente falso o que afirma em 11, porque durante o período em que passou a ser considerada trabalhadora subordinada da empresa (26/10/2011), nunca vigorou o regime de isenção de horário de trabalho e sempre esteve sujeita ao cumprimento de horário de trabalho que até se encontrava afixado, e ainda há pouco tempo pediu à empresa para que o mesmo fosse alterado.

Quanto ao que afirma em 12 da sua carta, desconhece esta empresa se são verdadeiras ou falsas as suas afirmações. Porém, ousa-se perguntar para que serve o pai do menor.

É falso e sem fundamento o que parcialmente afirma em 13, porque nunca exerceu funções com isenção de horário de trabalho, mas mesmo que beneficiasse da isenção de horário de trabalho, tal nunca poderia significar que não tivesse de trabalhar, pelo menos, 8 horas diárias e 40 horas semanais, como os demais trabalhadores. Ora, sendo advogada, devia saber disso melhor do que a gerência. Nunca se viu tal interpretação, isto é, estar isento de horário de trabalho significa para si que trabalha quando quer e lhe apetece. O horário que está obrigada a cumprir foi sugerido por si própria, já que o horário que teria de cumprir era outro e que estava afixado.

O que afirma em 14 é certo quanto ao regime de teletrabalho e o facto de transportar o seu filho às 07h30m e ir buscá-lo às 19h30m, enquanto frequentava o estabelecimento ..., em nada interfere com o seu horário de trabalho. Porém, quando afirma que beneficiara de isenção de horário de trabalho, falseia a verdade, porque tal não existia. Mas, pior do que isso é confessar que durante o seu horário de trabalho faltava ao cumprimento do mesmo sempre que ia com o seu filho às consultas médicas e demais atividades sem nada comunicar à sua entidade patronal, o que não deixará de ser considerado como atitude abusiva e indisciplinada.

É falso o que a senhora afirma em 15 da sua carta, porque o seu filho entra às 07h30m e sai às 19h30m, o que significa que sendo o seu horário de entrada às 09h30m e saída às 18h30m, não fica impedida de conduzir o seu filho diariamente, como tem feito segundo afirma nesta mesma carta.

Também é falso o que afirma em 16, pois a avó materna sempre se mostrou disponível para colaborar no transporte do seu neto que a Senhora nem sequer lhe permite que o veja no estabelecimento escolar.

Consequentemente, é absolutamente falso e sem fundamento o que afirma em 17 da sua carta. Tenha-se também em consideração que o seu companheiro e pai do menor entra ao serviço às 08h30m e sai às 18h00m, o que significa que pode também ele transportar o vosso filho e não faz mais que a sua obrigação, que é partilhar a criação do seu filho que é dos dois e não só seu.

Quanto ao que afirma em 18 da sua carta, esquece-se por razão de conveniência de que é a única diretora de serviços da empresa, peça chave para a sua gestão, e ainda mais é sócia, como aliás reivindica em ação judicial e lhe foi reconhecido. Lembra-se-lhe toda a argumentação utilizada na ação judicial por si movida e que se for necessário, será remetida a quem de direito. É assim de concluir que a sua presença em horário laboral completo é essencial e recorda-se-lhe, mais uma vez, que não é uma trabalhadora administrativa, o que agora invoca por conveniência. Não é assim. Aliás, até auffer temporariamente um salário altíssimo.

Há que realçar e vincar com clareza que este seu requerimento pretende obter a atribuição de horário de trabalho flexível para poder advogar quase em plenitude. Obviamente que neste requerimento não alude ao facto de exercer a atividade de advogada, designadamente, inscrita no acesso ao Direito e tem processos judiciais pendentes em que é mandatária.

Finalmente, realça-se que em caso de ter razão para aplicação do regime de horário flexível, competia-lhe escolher dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho, conforme o estabelecido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Ora, a requerente estabelece no caso concreto o seu horário de trabalho, designadamente, das 11 horas às 13 horas e das 16 horas às 18 horas, o que não lhe é consentido.

Assim, comunica-se-lhe que o seu pedido é recusado de acordo com os fundamentos supra mencionados, em que avulta a impossibilidade de a substituir, tendo em consideração as funções de diretora de serviços que desempenha e são indispensáveis ao normal funcionamento da empresa, aliás, de acordo com o seu próprio entendimento, como consta da aludida ação judicial.”

1.4. Em 20.09.2021, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Apreciação, nos termos do disposto no art. 57.º, n.º 5, in fine, do Código do Trabalho, da Vossa intenção de recusa do exercício da actividade laboral em regime de horário de trabalho flexível

Exmo. Senhor Dr. ...,

Acuso a recepção da Vossa carta, datada de 14/09/2021, expedida em 15/09/2021 e recebida em 16/09/2021, através da qual comunicam a intenção de recusar o pedido da signatária de exercício da actividade laboral em regime de horário de trabalho flexível.

Assim, serve a presente para, ao abrigo do disposto no art. 57.º, n.º 5, in fine, do Código do Trabalho, apresentar a V. Exas. a minha apreciação acerca da Vossa intenção de recusa, nos termos e com os seguintes fundamentos:

Antes de mais, a signatária não pode deixar de salientar que perpassa toda a missiva a que ora se responde, um manifesto sentimento de animosidade para com a mesma; aliás, na senda do comportamento que V. Exas. têm vindo a assumir ao, nomeadamente, diminuírem a minha retribuição, através da supressão de pagamento de pretensas ajudas de custo, esvaziarem-me de funções e instaurarem-me dois procedimentos disciplinares manifestamente infundados, o que motivou, da parte da signatária, por um lado, a propositura de acção declarativa de condenação, a qual corre termos no Juiz 2 do Juízo do Trabalho de Vila Nova de Gaia sob o n.º ... e, por outro lado, a propositura de acção de tutela da personalidade, a qual correu termos no Juiz 2 do Juízo do Trabalho de Vila Nova de Gaia, sob o n.º ... e, muito embora tenha terminado mediante transacção, conforme acta de 29/06/2021, cuja cópia ora se junta sob o n.º 1, aqui tida por integrada no seu teor, já se encontra, uma vez mais, a ser clamorosamente violado por V. Exas., que, através do Vosso sócio-gerente, Dr. ..., continuam a perseguir-me, hostilizar-me e humilhar-me.

Ora, teria sido conveniente que V. Exas. tivessem analisado a questão que Vos submeti, de exercício da actividade laboral em regime flexível, de forma objectiva, abstendo-se, inclusivamente, de fazerem especulações sobre a minha vida privada, tecendo comentários desagradáveis sobre a minha condição de advogada, sobre alegadas proibições de contacto da mãe da signatária com o seu filho e sobre pretensas irresponsabilidades do pai do filho da signatária para com este, no que concerne ao exercício das respectivas responsabilidades parentais.

Porém, para que não possa ser igualmente acusada de falta de objectividade, a signatária cingir-se-á à apreciação dos fundamentos invocados por V. Exas. para a recusa da minha pretensão.

Assim:

1 - Quanto aos factos mencionados nos pontos 4, 5, 7, 8 e 10 da carta de 02/09/2021, que V. Exas. alegam desconhecer "se são verdadeiros ou falsos" e afirmam não estarem "devidamente caracterizado", os mesmos encontram-se provados pelos documentos juntos com mesma sob os n.ºs 2, 3, 4 e 6, cuja leitura, por certo, V. Exas. terão omitido.

2 - Quanto aos factos mencionados no ponto 6 da carta de 02/09/2021, que V. Exas. afirmam tratar-se de "hipóteses que ainda não se verificam, considerando a idade do menor", importa que se tenha presente que, sem prejuízo de o horário de funcionamento do estabelecimento ... ser das 07h30 às 19h30, o respectivo Jardim de Infância, frequentado pelo menor ..., tem o seguinte horário:

Manhã: 9h00 - 12h00

Tarde: 13h30 - 15h30,

conforme se alcança do documento que ora se junta sob o n.º 2, aqui tido por integrada no seu teor.

3 - A signatária nunca afirmou que os tratamentos fisiátricos a que o seu filho terá de ser submetido terão a duração de 3 horas, tendo-se limitado a transmitir-Vos que, como resulta do documento junto com a carta de 02/09/2021 sob o n.º 5, os horários disponíveis para a frequência de sessões privadas de Pilates e Fisioterapia Pediátrica estão, habitualmente, compreendidos entre as 13h00 e as 16h00, nos dias úteis.

4 - Face ao horário de trabalho observado pelo companheiro da signatária, ..., fixado mensalmente, com folgas rotativas, sendo, actualmente, de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 12h30 e das 14h00 às 18h00 e ao sábado, das 9h00 às 13h00, com folga durante a semana, conforme se alcança da declaração que junta com a carta de 02/09/2021 sob o n.º 2, e ao horário do Jardim de Infância, das 9h00 às 12h00 e das 13h30 às 15h30, conforme se alcança do documento ora junto sob o n.º 2, é inviável que seja o mesmo a conduzir o filho menor de ambos de e para o Jardim de Infância e, futuramente, para a escola primária.

5 - Muito embora considere abusivo o chamamento a presente questão da alegada - mas falsa - disponibilidade da mãe da signatária, uma vez que quem exerce as responsabilidades parentais sobre o ... são, apenas, os seus pais, a signatária faz questão de prestar os seguintes esclarecimentos, para dissipar quaisquer dúvidas que possam subsistir a este propósito:

a) Em 2018, a mãe da signatária sofreu um acidente ao volante do seu automóvel, com a matrícula ..., que conduziu à perda total da dita viatura, no âmbito do qual o ..., à data com um ano de idade, que era pela mesma

conduzido, foi projectado para o exterior do automóvel, até uma ribanceira, porquanto, apesar de se encontrar sentado na respectiva cadeira, não se encontrava com os cintos de segurança apertados, dado que a sua avó, mãe da signatária, se havia esquecido de os apertar. Assim, muito embora, felizmente, na sequência de tal acidente de viação, o dito ... apenas tenha sofrido danos corporais ligeiros, a mãe da signatária não voltou a transportar o seu filho no respectivo automóvel.

b) Por outro lado, é falso que a mãe da signatária, avó materna do ..., se tenha, alguma vez, manifestado disponível para colaborar no transporte do seu neto para e do Jardim de Infância, sendo certo que a mesma, desde que, em Março de 2021, por sua iniciativa, saiu da casa onde até então habitava com a signatária, o seu companheiro e o filho de ambos, ..., não voltou a falar com este último.

6 - Como resulta da simples leitura da carta de 02/09/2021, ao contrário do afirmado por V. Exas. na carta a que ora se responde, não corresponde à verdade que a signatária tenha solicitado que o seu horário passasse a ser das 11h00 às 13h00 e das 16h00 às 18h00. De modo diverso, o que a signatária requereu foi apenas que, caso o respectivo horário viesse a conter um ou dois períodos de presença obrigatória, os mesmos se cingissem aos identificados períodos de tempo, por serem os únicos compatíveis com o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto ao seu filho menor, ...

7 - Quanto à alusão feita ao exercício da advocacia pela subscritora, apenas se dirá que, desde que ingressou na Ordem dos Advogados, em Janeiro de 2013, a subscritora sempre exerceu a Advocacia, com conhecimento de V. Exas., numa perfeita compatibilidade com as funções de Directora de Serviços, até porque tal actividade sempre foi manifestamente residual, como resulta do valor reduzido dos rendimentos com a categoria B, no valor de € 3.851,50, constante da Declaração de IRS de 2020, que se junta sob o n.º 3 aqui tida por integrada no seu teor, em face exigência das responsabilidades da subscritora, enquanto Directora de Serviços.

8 - Finalmente, a Vossa missiva é completamente omissa quanto aos fundamentos da recusa do pedido da signatária, não tendo sequer sido identificada qualquer necessidade imperiosa do funcionamento da empresa que imponha a presença da mesma em regime de horário fixo ou a impossibilidade da sua substituição, limitando-se V. Exas. a afirmar que a “presença em horário laboral completo é essencial”, dado que a signatária é a “única directora de serviços da empresa”.

9 - A este propósito refira-se que, em momento algum, a subscritora invoca que é trabalhadora administrativa, sendo certo que o reconhecimento da categoria de Directora de Serviços foi obtido judicialmente, como resulta do documento junto sob n.º 1.

10 - A subscritora referiu o facto de ter desenvolvido, desde sempre, a sua actividade com isenção de horário, tema que, como referido, está a ser discutido no Juiz 2 do Juízo do Trabalho de Vila Nova de Gaia sob o n.º ..., destacando que vários trabalhadores da área administrativa, à qual esta afecta enquanto Directora de Serviços, têm horários que se prolongam até às 18h30, assim podendo assegurar o normal funcionamento da área administrativa, sem a presença da subscritora.

Termos em que, face ao exposto, se conclui como na missiva de 02/09/2021, requerendo a V. Exas. que seja concedida autorização à signatária para beneficiar, durante o período de 8 anos, ou seja, até completar 12

anos, da atribuição de um horário de trabalho flexível, cujo período normal de trabalho semanal, de segunda a sexta-feira, não deve ser superior a uma média de 40 horas semanais em cada período de 4 semanas, e, caso venha a conter um ou dois períodos de presença obrigatória, os mesmos se cinjam aos períodos das 11h00 às 13h00 e das 16h00 às 18h00, uma vez que tal horário é o único que se revela compatível com o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto ao seu filho menor, ..., onde se inclui a assistência no âmbito da terapia de reabilitação postural e fisioterapia que este deve receber por indicação médica no próximos anos de crescimento.

JUNTA: 3 Documentos.

Sem outro assunto.

Com os melhores cumprimentos.”

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, nos termos do 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 condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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 este prazo, 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/a trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora solicita a prática de um horário de trabalho flexível cujo período normal de trabalho semanal, de segunda a sexta-feira, não deve ser superior a uma média de 40 horas semanais em cada período de 4 semanas, e, caso venha a conter um ou dois períodos de presença obrigatória, os mesmos se cinjam aos períodos das 11h00 às 13h00 e das 16h00 às 18h00 (*sic*). A trabalhadora pratica actualmente o horário 09h30 -13h00/14h00 - 18h30, de segunda a sexta-feira.

3.2. Relativamente ao conceito de horário flexível, determina o art.º56º, nºs 2 e 3, do Código do Trabalho, o seguinte:

“(…)

2 - *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.*

3 - *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.”*

Ainda nos termos daquele normativo, determina o nº4 que “*O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.*”

3.3. Ora, não tendo a trabalhadora indicado as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que pretende, desconhecendo-se o período de funcionamento do estabelecimento, vindo apenas requerer o horário das plataformas fixas, aliado às informações que constam do pedido e da

apreciação, não se consegue extrair qual é o horário que, afinal, a trabalhadora pretende que lhe seja fixado. Senão vejamos:

- A trabalhadora indica no ponto 18 do pedido o seguinte: *“sempre desenvolvi a minha actividade em regime de isenção de horário de trabalho, sem observar qualquer horário de trabalho definido, o que nunca pôs em causa o trabalho a ser realizado, e, para além disso, existem vários trabalhadores da área administrativa, cujo horário se prolonga até às 18h30, garantindo assim o normal funcionamento da empresa.”*. Pelo que, ao requerer uma plataforma fixa com término às 18h00, não é garantido que o seu horário de trabalho não seja fixado para além daquela hora todos os dias da semana, se tal for necessário para cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal numa média de cada período de quatro semanas, conforme é pedido pela trabalhadora e resulta da própria lei.

- O mesmo se diga para as horas de início do período normal de trabalho: a trabalhadora refere, na apreciação, que o horário do jardim de infância que o seu filho menor frequenta inicia o seu funcionamento às 09h00 (ponto 2), sendo que *“Face ao horário de trabalho observado pelo companheiro da signatária, ..., fixado mensalmente, com folgas roativas, sendo, actualmente, de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 12h30 e das 14h00 às 18h00 e ao sábado, das 9h00 às 13h00, com folga durante a semana, conforme se alcança da declaração que junta com a carta de 02/09/2021 sob o nº 2, e ao horário do Jardim de Infância, das 9h00 às 12h00 e das 13h30 às 15h30, conforme se alcança do documento ora junto sob o n.º 2, é inviável que seja o mesmo a conduzir o filho menor de ambos de e para o Jardim de Infância e, futuramente, para a escola primária.”*; pelo que ao não indicar as horas de início do período normal de trabalho, não é garantido à trabalhadora que o seu horário seja fixado sempre após aquela hora, por forma a poder transportar todos os dias o menor.

3.4. Não obstante a fixação dos períodos de presença obrigatória (também denominados “plataformas fixas”) seja uma incumbência do empregador, nos termos do art.º56º, nº3, a), do Código do Trabalho, nada impede que a trabalhadora indique qual o horário preferencial daquelas, em consonância com uma organização dos tempos de trabalho que entenda ser a mais compatível com as suas responsabilidades familiares.

3.5. No entanto, ao não balizar as horas de entrada e saída que pretende em conjugação com as informações que se extraem do pedido e da apreciação, não se afigura qual é o horário que a trabalhadora afinal pretende que lhe seja fixado por ser o horário que melhor permite a conciliação da sua vida familiar com a sua actividade profissional.

3.6. Caso diferente seria se a trabalhadora se limitasse a indicar apenas as plataformas fixas, sem referir quaisquer outras condicionantes de horário, pois nesse caso presumir-se-ia que a trabalhadora poderia prestar trabalho em qualquer horário que lhe fosse fixado pelo empregador. Mas não é isso que se extrai daquelas informações da trabalhadora, que são afinal os motivos pelos quais vem requerer um horário de trabalho flexível.

3.7. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

3.8. Nada obsta a que a trabalhadora faça novo pedido, tendo em conta os fundamentos suprarreferidos.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, atendendo aos fundamentos expostos.

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE OUTUBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.