

PARECER Nº 700/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 3027-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 03.12.2021, via email, 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 profissionais de ... naquela entidade.

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 05.11.2021, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento, tenho três filhos, a ... de 9 anos de idade, o ... de 5 anos de idade e a ... de 1 ano de idade, que fazem parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia que junto em anexo. (Doc. 1)

Os meus filhos ... e ... frequentam o Centro de ..., com o horário de funcionamento das 8h15 às 18h00 de 2.ª a 6.ª feira, e a ... frequenta o Centro de ..., cujo horário de funcionamento é das 8h30 às 16h00, podendo prolongar até às 18h30, de 2.ª a 6.ª feira. (Doc. 2 e doc 2.1.)

O pai dos meus filhos é trabalhador independente de uma plataforma digital tendo um horário definido pela mesma das 14h00 às 23h.

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a recepção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam praticar um horário, no qual a minha jornada de trabalho diária termine até às 17h00, de modo que possa ir buscar os meus filhos à escola.

O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.

Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 - a), b) e c) do mesmo preceito.

Com os melhores cumprimentos.”

1.3. Em 24.11.2021, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 5 de novembro de 2021, da carta dirigida à ..., através da qual solicita um horário de segunda a sexta até às 17h00.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do nº 3 do artigo 56.º do CT).

V. Exa. indicou que pretende um horário de segunda a sexta até às 17h00, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os

períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 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, n.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.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito(...)»

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... no ... (doravante designada por «loja»), exercendo as funções de Operadora na secção alimentar. A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 07h00 e as 22h00.

Isto posto:

1. A loja tem um total de 59 trabalhadores, dos quais 39 trabalham a tempo inteiro e 18 a tempo parcial.

2. Na loja existem 16 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.

3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo dois trabalhadores cujo horário foi ajustado às suas necessidades no seguimento de pedidos de horário flexível.

4. Por sua vez, V. Exa. integra a secção da alimentar por 8 trabalhadores a tempo inteiro (40 horas), e 4 trabalhadores a tempo parcial (20 horas), para a qual receberam formação específica.

5. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho.

6. Na secção alimentar é colocado no mínimo um trabalhador no horário de abertura, sendo que no horário de fecho é necessário alocar habitualmente 5 trabalhadores, a fim de garantir o bom funcionamento e a operacionalização da secção.

7. Ou seja, a secção funciona com um mínimo de 8 trabalhadores por dia, sendo que, devido ao elevado fluxo de clientes na loja ao final do dia, é necessário reforçar a secção no período de fecho.

8. Com efeito, a secção de alimentar encarrega-se da reposição de todos os artigos não perecíveis, verificação de prazos de validade, picagem e verificação de preços, alinhamento e arrumação de artigos na loja e arrumação e limpeza do armazém.

9. Na secção alimentar praticam-se os seguintes horários:

a. 07h00 às 16h00;

b. 09h00 às 13h00 (trabalhadores a tempo parcial);

c. 13h00 às 22h00;

d. 14h00 às 23h00;

e. 18h00 às 22h00 (trabalhadores a tempo parcial).

10. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente ao final manhã e com um aumento considerável ao final do dia, durante a semana e, aos fins de semana, em geral.

11. Por conta desta afluência e por respeito ao tempo de descanso dos outros trabalhadores, é impossível que, neste período, a secção funcione com menos de 6 pessoas.

Ora,

12. V. Exa. pretende um horário fixo cuja jornada termine antes das 17h00.

13. Ainda que na prática V. Exa. não mencione um horário entrada, o seu pedido consubstancia um pedido de horário fixo.

14. Isto porque, V. Exa. trabalha a tempo inteiro e, sendo que o horário de saída que pretende deverá ser no máximo até às 17h00, na prática, estamos perante um pedido de horário fixo.

15. Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que o horário solicitado apenas poderá ter enquadramento nos períodos de abertura, mais concretamente, no horário das 07h00 às 16h00.

16. Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.

17. Até porque, na sequência de um pedido de alteração de horário anteriormente formulado, V. Exa. tem vindo a praticar o horário peticionado.

18. Situação essa, que a loja, ainda que com esforço e com sobrecarga de alguns colegas da secção, conseguiu garantir.

19. Todavia, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada.

20. O fluxo de clientes que se verifica a partir do meio da tarde até ao final do dia implica a alocação de um maior número de trabalhadores nesse período.

21. Acontece que, neste momento e, apesar dos esforços envidados e das alternativas que lhe apresentámos, não foi possível alcançar um acordo, vindo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.

22. Por outro lado, ponderada uma alteração da secção onde presta a sua atividade, verifica-se igualmente a impossibilidade nessa alteração, uma vez que também nessas outras áreas os horários praticados não são compatíveis com aquele solicitado por V. Exa.

23. E para além disto, existe uma circunstância excepcional que se prende com o facto de a secção alimentar ter de ser composta por 8 trabalhadores a tempo inteiro com formação para o efeito, não sendo possível substituir V. Exa perante uma eventual reorganização da estrutura da secção para lhe atribuir o horário.

24. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta

situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

25. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.

26. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.

Em suma,

27. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

28. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.

29. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja.

30. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

31. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

32. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Em 30.11.2021, via CAR, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário.

Exmos. Senhores,

Acuso a recepção da vossa missiva datada de 24 de Novembro de 2021, por mim recebida no dia 26 de Novembro de 2021, via CTT.

Em relação à intenção de recusa por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentalmente se prende com a necessidade de poder ter um horário laboral compatível com os horários dos meus filhos.

Não compreendo quando V. Exas. dizem que o meu pedido não consubstancia um pedido de horário flexível, porquanto o que fiz foi, em função dos horários dos meus filhos, indicar os meus limites de prática de horário laboral, ficando à inteira disposição de V. Exas., para praticar o horário que entendam por conveniente.

Ora, de acordo como disposto no n.º 2 do artigo 56.º, indiquei, quais os limites de prática de horário laboral, cabendo ao empregador elaborar o horário de trabalho.

Não é verdade quando V. Exas., dizem que solicitei um horário de 2.ª a 6.ª feira, na verdade o que solicitei foi, "...horário em moldes que me permitam praticar um horário, no qual a minha jornada de trabalho diária termine até às 17h00...", sendo que nunca coloquei limites relativamente aos sábados e domingos, porque a necessidade que tenho é única e exclusivamente a de poder ir buscar os meus filhos à escola.

Não sou insensível aos factos apresentados por V. Exas., no entanto, o meu bom senso terá que se sobrepor a todas essas considerações, pois tenho à minha responsabilidade 3 filhos menores de 12 anos que não podem ficar sem vigilância de um adulto e sendo essa responsabilidade dos progenitores e não sendo possível ao meu marido pelas razões já apresentadas, caber-me-á a mim dar esse acompanhamento, como de resto pela Lei me é conferido tal direito.

Ainda assim, é-me difícil compreender toda esta problemática levantada por V. Exas., porquanto sempre pratiquei o horário das 07h00 às 17h00 com 2 horas de pausa para refeição e desde há 1 ano a esta parte, sensivelmente, e porque mudei de secção, que tenho praticado o horário das 07h00 às 16h00 com 1 hora de pausa para refeição.

Volto a referir que, não é verdade, que tenha solicitado a V. Exas., um horário fixo como referem, pois o que indiquei como limite, foi apenas a hora de saída, ficando à disposição de V. Exas., para praticar qualquer horário, dentro dos limites normais de trabalho da minha carga horária, ou seja, 8 horas por dia com 1h de pausa para refeição, deixando a possibilidade a V. Exas., de organizar o meu horário de trabalho entre as 07h00 e as 17h00, (Ex. 07h00 - 16h00 ou 07h30 - 16h30 ou 08h00-17h00).

Reforço que aos sábados e domingos poderei praticar qualquer horário de trabalho.

Quando V. Exas., referem que houve tentativa de acordo, permitam-me esclarecer que jamais poderia aceitar, quando V. Exas. me limitavam quanto ao exercício deste direito por um período de 1 ano, quando essa é, precisamente a idade do meu filho mais novo, conferindo-me a Lei o direito para este exercício até que, pelo menos o filho mais novo complete 12 anos de idade.

Posto isto, o que pretendo, não é um tratamento mais favorável face aos outros colegas, mas sim, poder cumprir com os meus deveres enquanto mãe, recusando-me a abandonar os meus filhos.

Neste sentido, aguardo que V. Exas. analisem novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas.

Caso mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional

determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio

entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele

diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III – O caso em análise

3.1. Da conjugação do pedido e da apreciação da trabalhadora, afere-se que a mesma solicita a prática de um horário flexível cujo término, de segunda a sexta-feira, seja às 17h00, a fim de recolher os três filhos menores nos respetivos estabelecimentos escolares. Por conseguinte, tal limite horário não se aplica aos fins de semana, dias em que a trabalhadora pode praticar qualquer horário de trabalho.

3.2. Pelo que não pode proceder a fundamentação expendida pela entidade empregadora quando refere que tal pedido não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de horário fixo.

Pois que dentro da amplitude horária semanal solicitada pela trabalhadora, tem a entidade empregadora larga margem para lhe determinar a prática de vários horários de trabalho – a trabalhadora refere os seguintes, a título exemplificativo, e de segunda a sexta: 07h00 – 16h00, 07h30 – 16h30 ou 08h00 – 17h00. De igual forma, não solicitando a trabalhadora tal limite ao fim de semana, pode a entidade empregadora atribuir-lhe qualquer horário.

Resulta, assim, que a trabalhadora não solicita um horário flexível de trabalho cuja execução seja fixa, bem pelo contrário.

E o pedido de horário solicitado permite plenamente à entidade empregadora elaborar o horário de trabalho observando o disposto no art.º 56º, nº3 e 4, do CT.

3.3. Refere a entidade empregadora que, na sequência de um pedido de alteração de horário anterior, a trabalhadora pratica actualmente o turno 07h00 – 16h00. A trabalhadora, na apreciação, acrescenta que pratica tal horário desde há, sensivelmente, um ano.

Ora, atendendo a que, até à data, este horário tem vindo a ser praticado pela trabalhadora sem colocar em causa o funcionamento do estabelecimento, pois caso contrário seria porventura recusado, incumbia à entidade empregadora concretizar devidamente, com factos supervenientes, em que medida é que a continuação da prática deste horário pela trabalhadora colocava agora em causa o normal e regular funcionamento do serviço.

3.4. A entidade empregadora refere apenas que *“as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada”*, mencionando ainda que *“o fluxo de clientes que se verifica a partir do meio da tarde até ao final do dia implica a alocação de um maior número de trabalhadores nesse período.”*

Recorde-se que a trabalhadora não solicita a prática fixa deste turno, pelo que incumbia ainda à entidade empregadora, caso ainda assim concretizasse a impossibilidade de continuação daquele horário, demonstrar que a concessão de um qualquer outro turno com término às 17h00 colocava objetivamente em causa o funcionamento do estabelecimento.

3.5. Neste sentido, também não demonstrou a entidade empregadora em que medida é que a concessão do horário solicitado resulta numa falta de quadro de pessoal suficiente na secção, uma vez que nela laboram 12 trabalhadores, sendo necessário, no mínimo, um trabalhador alocado no horário de abertura. Por conseguinte, e uma vez que a trabalhadora não tem o limite horário das 17h00 ao fim de semana, tal significa que a entidade empregadora pode alocá-la a qualquer turno por forma a assegurar que exista quadro de pessoal suficiente

ao fim de semana, sendo que é um igualmente um dos períodos de maior afluência, conforme é referido.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE DEZEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.