

PARECER N.º 831/CITE/2022

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 CITE-FH/4374/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 07.11.2022, via eletrónica, 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 a função de ... naquela organização.

1.2. A 07.10.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, com o seguinte conteúdo:

«Trabalho na empresa desde 2016, e sempre estive na loja da Nessa altura ainda não era mãe e tinha, naturalmente, toda a disponibilidade para a empresa.

Em 2018 fui mãe, e até junho de 2021 mantive-me sempre alocada à mesma Loja. Naquela altura, tinha todo o apoio da minha avó, que ficava com a minha filha, até porque, devido aos problemas de saúde com que nasceu e pelos quais teve de ser sujeita a uma cirurgia, não podia frequentar nenhuma creche, mas que, infelizmente, devido a problemas de saúde do meu avô deixou de me poder auxiliar.

A minha filha padece de uma ..., pelo que necessita de acompanhamento constante.

Sou mãe solteira, o pai da minha filha, para além de não viver connosco, também não pode exercer parte das suas responsabilidades parentais por se encontrar a viver e a trabalhar no estrangeiro, mais concretamente na ...

Entretanto, V. Exas. decidiram transferir-me para a loja do ... onde permaneci até abril do presente ano, tendo ido, por solicitação vossa, reforçar a equipa da ... a praticar o horário das 8 às 17horas, horário este que, para além de ter sido por mim solicitado, para poder conciliar o meu horário como da creche da minha filha, seria também para a loja uma mais valia.

Na passada terça-feira, numa reunião que se realizou por Teams, fui informada de que,

a partir de segunda-feira, 10.10., terei que regressar à loja do

Bem sei que o horário a praticar no ... é o de entrada às 10horas, que o mesmo, a ser-me atribuído, fará com que saia às 19horas. Ora, 19horas é precisamente o horário de encerramento da creche que a minha filha frequenta.

[...]

Pelo exposto, solicito que me possibilitem praticar um horário compatível como horário da creche que a minha filha frequenta, seja na loja do ... ou numa outra loja que torne possível o acompanhamento próximo que a minha filha necessita da minha parte, nomeadamente a loja da ...».

1.3. Em 27.10.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, via CAR, com o seguinte teor:

«Vem a ..., pela presente acusar a receção, a 7 de outubro de 2022, do seu requerimento, do qual parece resultar (ainda que sem cumprimento dos requisitos por lei exigidos, que mais adiante abordaremos) a intenção de ser concedido um horário flexível para acompanhamento de filho menor de 12 anos (no seu caso, filha), o qual mereceu a nossa melhor atenção — sobretudo, e, em particular quando a Empresa visa e valoriza a conciliação da vida profissional e familiar dos seus colaboradores, procurando sempre envidar os esforços necessários para que seja possível tal conciliação.

I. Dos ASPETOS PRÉVIOS

a. DO INCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGALMENTE PREVISTOS PARA EFEITOS DE SOUCITAÇÃO DE UM HORÁRIO FLEXÍVEL

Analisando o teor do requerimento dirigido por V. Exa. e conforme já suprarreferido, teve a Empresa de depreender que o pretendido seria a atribuição de um horário flexível, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 56.º e 57.º do CT.

Assim sendo, em linha com a exposição levada a cabo por V. Exa., bem como referência ao horário, excecional e temporário, a que se encontrou adstrita, na loja ..., sita na ... — aspetos estes que mais adiante serão abordados —, assume a Empresa que o por si pretendido se traduza na atribuição de um horário fixo das 8 às 17horas, de segunda a sexta-feira,

Ademais, com folgas fixas (assumindo, uma vez mais, a Empresa, atento que tal não resulta sequer da exposição constante de requerimento apresentado) aos sábados, domingos e feriados, dado que o objetivo na atribuição do presente horário (conforme

parece resultar do requerimento apresentado) traduz-se na compatibilização do mesmo com o horário de funcionamento da creche e que, segundo declaração do ..., apenas se encontra em aberta, nos dias úteis, das 8 às 19horas.

V. Exa., de acordo com os registos de pessoal internos, encontra-se atualmente — sem prejuízo de circunstâncias excecionais e devidamente justificadas, que mais adiante serão analisadas — afeta à categoria profissional de ..., na loja ... (adiante sita no ..., desempenhando as suas funções nos sete dias da semana, sem prejuízo dos descansos semanais, estando adstrita a um horário de trabalho a tempo completo (i.e., 40h semanais), das 10 às 19horas.

Ora e a título prévio,

Cumpre referir que o pedido formulado por V. Exa. não se encontra correta e adequadamente formulado, incumprindo o que a lei prevê e exige, devendo, conseqüentemente, culminar com o respetivo indeferimento.

Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 56.º, n.º 1, do CT [...]

Por sua vez, nos termos do n.º 2, [...]

Nos termos do artigo 57.º do CT constam os pressupostos — requisitos de preenchimento cumulativo — de que depende a formulação deste pedido e sua concessão.

Assim sendo, refere o legislador que o pedido de horário flexível, a ser formulado pelo trabalhador, deve ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, e do qual resulte, necessariamente, margem para que, ao abrigo do poder de gestão que assiste à entidade empregadora, a mesma possa determinar, concretamente — e por referência à janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido — qual será o concreto horário de trabalho a ser observado.

Analisando o requerimento apresentado por V. Exa. veja-se que, (i) não apenas não resulta indicado qualquer margem/janela temporal dentro da qual, de acordo com os poderes de gestão e organização que assistem à entidade empregadora, possa a mesma aferir e apurar da viabilidade de um horário compatível com o pretendido para fins de satisfação e conciliação de necessidades de cariz familiar, como também (ii) e de acordo com o que a Empresa teve de depreender o horário flexível pretendido por V. Exa. traduz-se, afinal, num horário fixo, preciso e pré-determinado, sem que haja qualquer possibilidade de ponderação e/ou intervenção (em termos de decisão) por parte da Empresa quanto à sua potencial atribuição/adequação.

V. Exa. ao realizar este pedido limitou/eliminou completamente o poder de gestão que assiste à Empresa, o que não é compaginável com o princípio da liberdade de iniciativa

privada, tal como previsto no artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa.

No fundo, com este pedido, é apenas e tão só V. Exa. a definir e estipular unicamente o horário que quer praticar e respetivas folgas.

Repare-se que é essencial reter que, sem prejuízo do direito que assiste a V. Exa. de, dentro das faculdades concedidas pela lei (para tal sendo necessário o preenchimento dos requisitos e pressupostos necessários), solicitar o horário pretendido, haverá que contrabalançar com aquelas que são as regras e prerrogativas aplicáveis no contexto de uma relação laboral, i.e., existe um poder de direção por parte da entidade empregadora que terá sempre de ser observado, traduzindo-se tal no pressuposto do PNT que foi contratado entre as partes (artigos 198.º e 212.º do CT) e do poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (artigo 212.º do CT).

Consequentemente, com base no requerimento apresentado, desde já se refira não foram cumpridos os requisitos-base de que um alegado pedido de horário flexível depende.

Determinando-se, assim, com que o mesmo deva ser liminarmente indeferido.

Repare-se que, quanto a tal, já existem pronúncias jurisprudenciais, de que é exemplo o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de maio de 2016 (proc. n.º 1080/14.7T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt), no sentido de que não compete ao trabalhador estabelecer, unilateralmente, os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito [...]

Ademais, veja-se que, nos termos do artigo 57º, n.º 1, alínea a) do CT, com a antecedência de 30 dias (o que, igualmente, não se consegue verificar se se dá por preenchido), o pedido de horário flexível deve ser acompanhado pela 'indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável'.

Repare-se que, para todos os efeitos, do requerimento apresentado por V. Exa. não existe qualquer referência ou indicação do período pelo qual (dentro dos limites aplicáveis) pretenderá, supostamente, beneficiar do referido regime.

Assim determinando com que, em linha com o atrás referido, deva o mesmo ser liminarmente indeferido.

Por fim, e ainda em linha com o que atrás ficou referido,

Note-se ainda, que V. Exa. veio solicitar que lhe fosse atribuído um horário fixo e preciso. cujo início (8horas) teria lugar num período em que a Loja, para todos os efeitos, se encontra fechada (ou seja, a loja, no essencial da atividade que desenvolve) apenas abre ao público a partir das 10horas, pelo que o período correspondente a 2horas - entre as 8 e as 10horas - nem sequer corresponde ao período/horário de funcionamento.

Consequentemente, o teor do requerimento apresentado por V. Exa. contraria

flagrantemente aquela que é a intenção do nosso legislador na estruturação e salvaguarda de pedidos de horários flexíveis,

Resultando do mesmo a determinação unilateral de qual é o horário que, de acordo com as suas (únicas e exclusivas) necessidades, pretende que lhe seja atribuído, sem atender sequer às necessidades e atividade desenvolvida em loja.

Assim sendo, e por denotado incumprimento de inúmeros pressupostos de que a lei faz depender a apresentação e procedência de um pedido de horário flexível, dever-se-á considerar o presente como liminarmente indeferido, pelos motivos já atrás supra expostos.

b. DO ENQUADRAMENTO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL REFERENTE A V. EXA. E ASPETOS RELEVANTES ATINENTES À MESMA

Conforme já anteriormente esgrimido, V. Exa. atualmente — mais concretamente, desde 22/06/2021 — encontra-se adstrita, no desempenho das suas funções de ..., à loja sita ...

Sucedo que, fruto de circunstâncias e ocorrências concretas e precisas, V. Exa. igualmente desempenhou funções noutras lojas, em horários específicos e excecionais, para colmatar necessidade pontuais da empresa.

Mas sem que tais representem, de todo, o normal (ou sequer habitual) desenvolvimento de atividade e gestão levada a cabo pela Empresa — tendo, aliás, V. Exa. pleno conhecimento quanto a tal, conforme sempre foi informada com total transparência e objetividade.

Assim sendo,

Com base nos registos de pessoal internos de que dispõe a Empresa, V. Exa. foi contratada, por tempo indeterminado, a 18 de agosto de 2016, para desempenho de funções na loja, sita na

Sucedo que, em meados de maio de 2021, a pedido de V. Exa. — já após ter sido mãe —, foi transferida para passar a desempenhar funções na loja sita no

Em concreto, no turno da noite praticado na respetiva Loja, atento que (i) a loja sita na ... não dispunha deste turno e, (ii) de acordo com as necessidades manifestadas por V. Exa. (bem como numa lógica excecional e, à data, com base em circunstâncias registadas na loja em concreto), foi possível atender ao respetivo pedido.

Sendo tal ocorrência reveladora de que, quando as circunstâncias assim o permitem, a Empresa procura sempre atender às necessidades pessoais dos seus trabalhadores e promover a conciliação entre vida familiar e profissional.

Veja-se que a transferência (definitiva) registada para a loja sita no ... visou garantir uma

melhor compatibilização dos afazeres de V. Exa. do ponto de vista profissional e pessoal. Não correspondendo à realidade o constante de requerimento por si apresentado, no sentido de que a Empresa decidiu, quase que contra a sua vontade, transferi-la para a referida Loja.

Posteriormente — e, uma vez mais, a pedido de V. Exa. — em março de 2022, ainda no contexto de desempenho de funções na loja sita no ..., passou V. Exa. a desempenhar funções em horário distinto, de acordo com aquelas que eram as suas necessidades e por tal, à data e de acordo com as circunstâncias registadas, se demonstrar factível.

Em abril de 2022, atentas as necessidades excecionais sentidas na loja sita na ... — com um expoente de vendas antecipado para o período de final de primavera / início de verão, o que se compreende pela retoma do turismo, fim das restrições associadas à pandemia —, foi solicitado (merecendo o acordo de V. Exa.) que viesse, a título temporário e transitório, reforçar a equipa da referida Loja.

le, de acordo com aquela que foi a vontade de ambas as partes, V. Exa. desempenhou funções na loja sita na ..., de 18 de abril de 2022 até dia 26 de julho, adstrita ao horário (das 10 às 19horas) que melhor serviria à satisfação das necessidades da Empresa, mas tomando em consideração as exigências advenientes da sua situação pessoal/familiar. Não obstante, e isto tendo sempre ficado claro entre as partes, e sem prejuízo desta passagem excepcional pela loja sita na ..., V. Exa. continuou (e continua) adstrita à loja sita no

Acontece que, no contexto temporário de desempenho de funções na loja sita na ..., considerando o aumento ainda mais expressivo do que o antecipado de vendas e movimento registado na loja, tornou-se imperioso que V. Exa., mantendo-se numa situação excepcional e transitória, fosse alocada ao horário da 8 às 17horas.

Por forma a auxiliar e coadjuvar outra trabalhadora no desempenho de funções e tarefas relacionadas com a fase de pré-abertura de loja, chegada e acompanhamento de camiões com mercadoria, recolha e organização da mesma, etc.

Ou seja, o referido horário assume (e sempre assumirá) cariz excepcional e único, verificando-se ser apenas necessário em algumas lojas e apenas e só quando se verificarem períodos de acréscimo significativo de movimento e volume de vendas e, conseqüente, chegadas avultosas e constantes de mercadorias, que obrigam, a título singular, que exista trabalhador alocado a horário prévio à hora de abertura da loja, para se encarregar destas específicas tarefas prévias — não podendo ser encarado como um horário habitual e constante.

Tal horário, não corresponde ao(s) período(s) de funcionamento da(s) loja(s), em qualquer dos dias da semana — quer na loja sita na ..., quer na loja sita no ..., o período

de abertura e início de funcionamento relativamente ao público só se inicia, no máximo, a partir das 10horas, e nunca antes.

Quando V. Exa. foi alocada a este horário das 8 às 17horas foi informada, com cabal transparência, de que o desempenho de funções nestes termos e adstrita a este horário em especial assumiria cariz provisório, numa lógica de reforço excecional até dia 11 de setembro de 2022 (data a partir da qual, segundo previsões da Empresa, já haveria uma redução do volume de vendas e movimentação, não mais se justificando, objetivamente, a alocação ao referido horário e mesmo sequer à loja aqui em questão, sita na ...).

Consequentemente, uma vez gozado o período de férias e regresso ao desempenho de atividade, pela Empresa foi comunicado — corno sempre seria esperado e tendo V. Exa. conhecimento prévio quanto a tal — de que haveria de retomar o exercício de funções na loja a que, efetivamente, se encontra adstrita (sita no ...), sujeita aos horários (e regime) aplicável, em função das necessidades objetivamente definidas e circunstâncias registadas na Loja.

Assim sendo,

E como bem tem conhecimento V. Exa., a situação profissional transitória e excecional a que se encontrou sujeita na loja sita na ..., de acordo com a vontade de ambas as partes e até mesmo, em muitos dos casos, para atender a necessidades suas pessoais, jamais se cristalizaria na sua esfera jurídica, correspondendo ta a uma situação única e singular, registada em função de circunstâncias objetivamente definidas e concretas e que, para todos os efeitos, contribuiu para que mais facilmente se pudesse organizar V. Exa. naquela que é a sua conciliação do ponto de vista pessoal e familiar.

Ou seja, em nenhum momento seria concebível — por tal, em circunstância alguma, se justificar (e como mais adiante exporemos) — que V. Exa. ficasse alocada e adstrita a um horário definitivo e constante como o que, excecionalmente, veio a praticar, por força de condicionantes concretas e precisas.

Sobretudo porque, para os devidos efeitos, o mesmo não apresenta qualquer cabimento nos horários que, efetivamente, são praticados na Empresa, ao não ter correspondência com o período de funcionamento da(s) loja(s) da Empresa — no caso concreto da loja sita no ..., das 8 às 17horas.

Não se vislumbra na lei nenhuma obrigação (e tal pareceria aberrante e desproporcional) de o empregador ter de criar horários novos ou alargar períodos de funcionamento para atender a pedidos de horário flexível, pelo que não será exigível a concessão do horário fixo proposto por V. Exa.

C. DA PROCURA PELA EMPRESA DAS MELHORES SOLUÇÕES, COM VISTA À CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL, E PREOCUPAÇÃO PARA

COM A SITUAÇÃO PESSOAL DA TRABALHADORA

[...]

II. Do TEOR DO PEDIDO E A REALIDADE DA EMPRESA

Recuperando o já anteriormente explanado, notamos, uma vez mais, que V. Exa. exerce as funções de ..., na Loja ... sita no ..., desempenhado a sua atividade alocada a horário diurno (concretamente das 10 às 19horas00), com folgas rotativas, coordenadas com os restantes colaboradores da loja, nos dias úteis, bem como aos sábados, domingos e feriados, estando adstrita a um horário de trabalho a tempo completo, cujas horas se encontram distribuídas de acordo com aquelas que são as necessidades e exigências da Loja em concreto.

Esta — conforme V. Exa. terá certamente conhecimento — inserida num centro comercial, com grande movimento e com registo de volume de vendas considerável, o que torna, ainda mais imperioso, que a gestão de horários e organização de atividade pela Empresa deva assumir, necessariamente, relevo preponderante.

A respeito da loja sita no ... (e à semelhança do que sucede com a generalidade das lojas, pelo menos no que respeita a hora de abertura/início de funcionamento), os precisos e objetivos horários de funcionamento traduzem-se nos seguintes:

- Segunda-feira a domingo: das 10horas às 23:59.

Ou seja, (i) de acordo com aqueles que são os poderes de gestão de que é titular a Empresa, e (ii) por força dos constrangimentos emergentes do arrendamento de loja em espaço comercial, o horário de funcionamento (no sentido de desempenho do essencial da atividade a que se dedica a Empresa/loja, no seu relacionamento com o público que a frequenta) apenas tem início estrito às 10horas.

Mais ainda,

E conforme V. Exa. tem pleno conhecimento, os horários de todos os colaboradores são acordados e definidos com a Empresa, e, por via de regra, assumem (quase que imperativamente) uma natureza rotativa, encontrando-se, organizados por diferentes turnos, atentas as necessidades sentidas pelo tipo de negócio e atividade desenvolvido pela Empresa.

Assim, o estabelecimento onde V. Exa. desempenha a sua atividade profissional, está aberto os sete dias da semana, entre as 10horas e as 23:59, sendo os horários de trabalho organizados pelos Recursos Humanos da Empresa, e, distribuídos pelos colaboradores da loja de acordo com as horas orçamentadas e os rácios definidos pela Empresa (número de peças, número de colaboradores, número de horas, número de vendas) para assegurar as vendas e a devida cobertura da Loja, bem como a correta e efetiva execução das diversas tarefas necessárias na Loja, a cada momento.

Adicionalmente, é de referir que quando os Recursos Humanos elaboram o horário de trabalho, procuram sempre distribuir a carga horária de forma equilibrada por todos os colaboradores, com turnos e dias de descanso semanal rotativos, de modo que todos possam gozar, de forma periódica e equitativa, noites, sábados, domingos, e feriados, em termos de descanso — ademais, em cumprimento das obrigações dispostas no CCT aplicável.

Sublinhe-se que

O pedido de horário flexível proposto por V. Exa. — segundo parece constar do requerimento apresentado, ainda que sem cumprimento dos pressupostos/requisitos legalmente exigidos — traduz-se num horário diurno, fixo e não rotativo, das 8 às 17horas, apenas nos dias úteis, com folgas aos fins-de-semana e feriados (sendo esta uma assunção por parte da Empresa, dado que, como já anteriormente explicado e em linha com o que parece ser o pedido formulado, dado o encerramento da creche que frequenta a sua filha, não haverá possibilidade de exercício de atividade nesses mesmos dias).

Ora, será patente e objetivo que a concessão de um horário, nos termos solicitados por V. Exa, é efetiva e garantidamente apta a causar prejuízos sérios à Empresa colidindo com exigências imperiosas do funcionamento desta Loja.

Primeiramente, e em linha com o anteriormente referido,

Refira-se que o horário proposto por V. Exa. não corresponde, na totalidade, ao período de funcionamento da loja, uma vez que esta apenas inicia o funcionamento a partir das 10horas.

Por conseguinte, caso o pedido de V. Exa. viesse a ser deferido, nos termos pretendidos (i.e., definitiva e permanentemente estar V. Exa. alocada, no desempenho das suas funções, enquanto ..., ao referido horário), tal implicaria que estivesse alocada num horário cujas horas, efetivamente, não são rentáveis à loja, atendendo ao facto de no período que decorre das 8 às 10horas, a mesma se encontrar encerrada ao público (sem grande atividade que pudesse alocar a V. Exa. — situação até de patente violação do dever de ocupação efetiva).

Veja-se que, nos moldes em que se encontra organizada a atividade da Empresa e gestão pela mesma feita, no período que antecede a abertura ao público das lojas que a compõem, para efeitos de receção de mercadoria, acompanhamento dos camiões, entre demais tarefas prévias (que em nada representam o essencial da atividade que a caracteriza, e que se traduz na venda ao público), apenas se revela objetiva e pontualmente necessário, em lojas com maior dimensão ou volume de vendas, e com

alocação de um único colaborador.

Sendo que, no caso da loja em questão, sita no ..., já existe um colaborador que é pontualmente adstrito ao referido horário, quando as necessidades assim o obrigam e requerem.

Ou seja, em termos práticos e numa perspetiva de rentabilidade e eficiência, não se revela, de todo, possível (ou sequer necessário) a alocação de um trabalhador adicional (como V. Exa.) ao referido horário e desempenho de tarefas pontuais de natureza prévia à abertura de loja.

Como tai, considerando aquela que é a gestão feita pela Empresa, bem como atendendo ao facto que a performance das lojas (para as mais distintas finalidades) é apreciada e valorada em função do desempenho e resultados de vendas alcançadas, não se revela, de todo, viável ou exequível a atribuição do referido horário, sobretudo sendo o mesmo constituído por um período de inatividade significativo, no sentido de que ainda não se encontra inserido na janela temporal de funcionamento da loja e abertura ao público.

Aliás, a ser concedido (o que por mera hipótese de raciocínio se equaciona) este horário (com o referido período de 2 horas prévias à abertura de loja) e na medida em que não existe, em termos normais e regulares, necessidade que justifique a alocação de dois colaboradores ao mesmo. V. Exa. estaria, inevitavelmente (como já mencionado) numa situação de manifesta inatividade', com claros, transparentes e objetivos prejuízos para a loja e Empresa.

Veja-se que, de acordo com os registos internos da Empresa e percentagens de venda diárias, na janela temporal das 8 às 10 horas não existe qualquer registo de vendas ou atividade (0%), precisamente pela circunstância de que, em termos práticos, a mesma somente se encontra aberta ao público a partir das 10 horas.

Assim sendo, em nenhum momento ou circunstância poderá ser comportável ou exigível que pela entidade empregadora seja suportado o peso de 2 horas de inatividade diária, com óbvios custos e sem qualquer contrapartida do ponto de vista de equilíbrio de interesses (perda do sinalagma inerente na relação laboral).

Sendo, ainda por consequência, a Empresa obrigada a adotar medidas e soluções (com inerente custo financeiro) para compensar a falta de uma vendedora no período de maiores vendas - no limite, outra contratação, com duplicação custos avultados.

Também se refira que,

A Empresa, empregando as suas devidas diligências, procurou sondar e apurar se haveria possibilidade, em alguma outra loja, de V. Exa. ficar adstrita ao horário pretendido,

Tendo obtido feedback no sentido de que tal horário (e funções ao mesmo associadas)

quando necessárias e apenas e só em algumas lojas pontuais, já se encontrava preenchido, sem necessidade de haver reforço adicional, não existindo assim funções às quais alocar V. Exa.

Em acréscimo,

Sucedede ainda que, e como V. Exa. bem sabe, em termos de dias semanais, os sábados e os domingos são os dias em que se verifica uma maior afluência de clientes na Loja, o que origina um maior nível de tráfego e vendas.

Tal ocorre, atenta a natureza e localização do estabelecimento em que a Loja se insere. Portanto e assumindo (atento que tal não resulta claro do requerimento remetido) que o horário proposto por V. Exa. implica a existência de folgas fixas aos sábados, domingos e feriados, essa circunstância implicaria que a Loja ficasse (igualmente) com menos horas trabalhadas nos dias em que, por regra e atenta a maior disponibilidade do público/clientes, se realizam mais vendas.

Também se refira que, conforme a jurisprudência disponível já foi dando nota, [...] - cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25 de novembro de 2020, proc. n.º 2748/19.7T8BRR.L1-4. disponível em www.dgsi.pt

Deste modo, e, atendendo a todos os motivos acima expostos, torna-se claro, que se lhe atribuíssemos um horário diurno nos termos e exatos moldes em que foi peticionado, os períodos em que a loja é mais frequentada ficariam desfalcados.

Em suma,

Para assegurar o cumprimento de objetivos da loja, alcance de resultados e por forma a garantir a correta e necessária gestão levada a cabo pela Empresa, a concessão do horário pretendido por V. Exa. implicaria, no limite, que os Recursos Humanos teriam sempre de contratar, pelo menos, mais um colaborador (considerado excedente), para assegurar o desempenho das suas funções, no horário que atualmente V. Exa. exerce, com folgas em modo rotativo, nos períodos e vicissitudes acima indicadas.

Já para não referir o facto, que acresce a este, de estar a pagar a V. Exa. por um período de 8h/dia quando na prática, na maior parte das vezes, apenas prestaria funções durante 6horas/dia, com conseqüente prejuízo diário de 2horas.

Tal implicaria uma duplicação de custos, o que não é de todo aceitável, tornando, ademais, a loja pouco viável e ineficiente, devido ao sobredimensionamento dos custos do pessoal. face à atividade e volume de vendas.

Note-se que a CITE veio asseverar que [...] - cf. Parecer CITE n.º1/2019.

Portanto,

Face às exigências imperiosas e inerentes ao funcionamento da Loja, que se encontram

supra expostas, torna-se absolutamente patente e evidente que é inviável atribuir-lhe um horário fixo entre as 8 e as 17 horas, de segunda a sexta-feira (contemplando, veja-se, 2 horas fora do horário de funcionamento da Loja), sob pena de o mesmo causar transtornos sérios e graves no normal funcionamento do serviço: (i) quer em termos de sobredimensionamento da equipa em horários pouco rentáveis (ii) quer no pagamento de horas de inatividade (iii) quer ainda na circunstância de tal ser suscetível de prejudicar a qualidade no atendimento dos clientes em horários mais rentáveis, e, inevitavelmente, causar a sua insatisfação, o que, evidentemente, pode acarretar perda de vendas realizadas pela Loja).

Como tal, em nenhum momento ou circunstância, poderia o pedido formulado por V. Exa. quanto ao horário pretendido, ser procedente.

Ficando, desde já, claro (e com a devida motivação) a intenção de recusa da empresa quanto ao mesmo, nos devidos termos legais.

Concluindo,

Atento o suprarreferido, se lhe concedermos a organização do horário de trabalho de acordo com pedido que pretende, iríamos colocar em causa as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional.

O pedido formulado por V. Exa., tomando em consideração o exposto, prejudica gravemente o normal funcionamento da Empresa, pondo em causa o funcionamento da própria Loja em que desempenha funções, e, conseqüentemente a viabilidade da sua atividade.

Termos em que o pedido por V. Exa dirigido, o qual mereceu a nossa melhor atenção, é, pois. apto a causar prejuízo sério para a Empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da Loja onde V. Exa. se encontra a prestar a atividade, com base nos motivos e razões já anteriormente aduzidas, motivo pelo qual terá o pedido formulado por V. Exa. inevitavelmente que ser indeferido/recusado [...].».

1.4. A requerente não realizou apreciação alguma.

1.5. O empregador também não juntou ao processo mais documentos, para além dos referidos.

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 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 pode 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 – cf. 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.

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/à 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.

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.

2.16. No caso em apreço, a requerente pede um horário de trabalho das 8 às 17horas, somente aos dias úteis – exceto feriados.

2.17. O fundamento do seu pedido subjaz ao facto de viver na modalidade de família monoparental com a filha menor de 12 anos, que padece de uma doença crónica, não tendo mais rede de suporte familiar a quem recorrer, uma vez que o outro progenitor se encontra emigrado ...

2.18. Sem referir prazo para que perdure o solicitado, é presunção da CITE que a requerente o faz pelo limite legal, ou seja, enquanto a descendente morar consigo, uma vez que esta padece de doença crónica – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. Do pedido é dedutível que a trabalhadora mora com a filha em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão, aparentemente, reunidos e cumpridos, PNT incluído.

2.21. Quanto à intenção de recusa (IR) do empregador, baseia-se em alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, bem como no facto de a requerente pedir um horário que não encaixa nos requisitos legais da flexibilidade horária.

2.22. Ponto prévio, porém, à análise dos argumentos aduzidos pelo empregador na IR, é o facto de a trabalhadora tem pedido um horário que não existe nem é praticado pela organização no dia-a-dia, no setor onde presta as suas funções profissionais.

2.23. Com efeito, assim sendo, o empregador não está obrigado a criar um horário à medida da requerente.

2.24. Destarte, a trabalhadora pode formular novo pedido, caso assim o queira, desde que o mesmo reúna os três requisitos legais, a saber: turno existente e praticado na loja onde presta funções profissionais, no seu setor (Vendas, na situação em concreto); limite legal para que o pedido perdure (12.º aniversário da criança); e declaração de autoria própria de que mora com a menor em comunhão de mesa e habitação.

2.25. 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 ... ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de a trabalhadora elaborar novo pedido, se assim o desejar.

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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, COM OS VOTOS CONTRA
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,
EM 23 DE NOVEMBRO DE 2022**