

PARECER Nº 862/CITE/2023

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 4311-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 04.09.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operador Aprendiz Até 1 Ano Nível I.

1.2. Por correio electrónico e CAR, em 10.08.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmo. Senhor(a)

Direção do ...

Eu, ..., com o contribuinte 230206514 OPERADOR(A) APRENDIZ ATÉ 1 ANO NÍVEL I, a exercer funções no ..., da ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a duas filhas menores de doze anos, tendo a ... 2 anos com o contribuinte ... e a ... 4 anos com o contribuinte ..., comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar. Como mencionado acima tenho duas filhas menores de idade, que frequentam o Jardim de Infância "... em ..., tendo o estabelecimento o horário de receção das 07:00 até às 09:30. Nos últimos 2/3 meses tem me sido imposto pela gerência o horário de "fecho" das 16:30 à 01:00 (de Domingo a Quinta feira) e das 17:30 às 02:00 (sexta feira e sábado). Saindo eu do estabelecimento do ... no horário mencionado, e tendo eu que levar as minhas duas filhas ao Jardim de infância até às 09:30 nunca me resta tempo de descanso suficiente para estar presente na vida das minhas filhas, pois não se trata de um breve período de 1 ou 2 horas em que consiste na realização da higiene das mesmas e do pequeno almoço até as levar ao infantário que reflita um período familiar recomendado, e quando as mesmas abandonam o Jardim de Infância no período da tarde, já eu me encontro a trabalhar e nem as vejo mais.

Nos últimos 2/3 meses, tendo sido sempre realizado por mim o horário de "fecho", em média passo com as minhas filhas cerca de 2 horas. Na última reunião com as educadoras foi mencionado que ambas as minhas filhas têm demonstrado regressões e atrasos no seu desenvolvimento e falta de atenção, informação essa que tenho por escrito das educadoras.

Foi solicitado por várias vezes aos responsáveis de loja ... e ao ... e sempre recusado por ambos, contudo tem sido do meu conhecimento que vários colaboradores têm sido "transferidos" do turno do "fecho" para o turno de "abertura" sem uma razão plausível. Solicitei ao Sr ... uma apreciação para verificar a possibilidade de ter um horário flexível na passada sexta feira, contudo até ao momento a única resposta que obtive, foi do Diretor de loja ... que me disse que o meu horário vai ficar sobre a responsabilidade do coordenador ..., em que o mesmo vai ser apenas nos seguintes termos;

12:30 até às 15:00 e das 20:00 até à 01:00

16:30 até à 01:00

Isto depois de ter solicitado ao Sr ... o horário flexível, uma vez esgotado as minhas opções de conversação com a empresa, vejo-me obrigada a fazer cumprir os meus direitos:

- O Artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa em que determina que a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes e, como tal, os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos.

- O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."

-O artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) regula o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. Este direito é concedido ao trabalhador com filho menor de 12 anos ou filho com deficiência ou doença crónica, podendo ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. O trabalhador pode escolher as horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, dentro de certos limites.

O meu pedido de horário flexível vai no sentido em que necessito de trabalhar durante as manhãs e/ou tardes para poder passar tempo de qualidade com as minhas duas filhas, para que ambas tenham a oportunidade de crescer junto da sua mãe. Pois não é digno e nem justo eu ter que sair depois da 1h da madrugada para ir dormir e depois ter de acordar cedo, para as levar ao infantário sem ter o número mínimo de horas de sono e que isto não seja temporário, mas sim uma realidade constante desde o dia que me recusei ser Gestora de Turno. Não é aceitável eu não poder passar tempo com as minhas filhas, se quiser passar tempo com elas, tem de ser durante um curto espaço de tempo durante a manhã. Uma vez eu não sendo uma colaboradora indispensável no turno do fecho e nem o horário que pretendo realizar irá afetar de forma negativa o bom funcionamento do estabelecimento, não vejo motivos legais e válidos para a recusa deste requerimento. Não me recuso, contudo, a realizar o horário de fecho, contudo solicito que o mesmo seja aplicado junto com os restantes horários disponíveis, pois o contrato realizado com a empresa ... menciona que tenho horários rotativos, algo que não tem sido refletido nos últimos meses.

Declaro ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, conforme comprovativo de agregado familiar da autoridade tributária e aduaneira, que se encontra-se remetida em Anexo.

Solicito que seja concedido este horário a partir do mês de setembro do ano 2023.”

1.3. Por CAR, em 28.08.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta ao pedido de atribuição de trabalho em regime de horário flexível.

Exmo.(a). Sr.(a)

Acusamos o vosso e-mail datado e recebido no dia 10/08/2023, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado, informamos V. Exa. que o pedido de flexibilidade de horário é NEGADO, por não reunir os requisitos dos Art.º 56 e 57 do código do trabalho, pelos seguintes fundamentos:

A trabalhadora requereu o regime de horário flexível, não pretendendo fazer o horário de fecho da loja.

A trabalhadora não indica o prazo previsto para a duração do horário flexível pretendido.

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.

Deste modo, não cabe dentro deste regime a escolha pelo trabalhador dos dias de descanso ou de trabalho, razão pela qual essa pretensão não poderá ser atendida.

Ao trabalhador compete indicar o período de início e termo que tem disponível para prestar trabalho atendendo ao horário de funcionamento da loja.

A elaboração do horário compete à entidade patronal não ao trabalhador, pelo que o horário de trabalho pretendido não se integra no regime legal previsto no Art.º 56 do Código do Trabalho.

A trabalhadora foi contratada a 09/03/2023 para prestar as funções de operadora base com contrato de trabalho por tempo indeterminado em horário rotativo noturno.

Na entrevista a trabalhadora foi informada de que a loja do ... tem o horário de funcionamento ao público das 11h às 23h, sendo que o drive thru e take away encerram à 01:00h.

A trabalhadora foi informada de que havia falta de trabalhadores para o horário noturno, sendo que os horários de trabalho são rotativos e adaptados ao horário de funcionamento da loja e ainda assim aceitou a proposta.

A trabalhadora não pode ignorar que já havia prestado trabalho na loja da ..., bem sabendo da existência dos horários noturnos e rotativos.

Pelo que a trabalhadora bem conhecida os horários existentes em loja e ainda assim aceitou prestar trabalho.

Acréscita ainda que na data de apresentação da candidatura e de aceitação dos horários de trabalho noturnos rotativos existentes a trabalhadora já era mãe de duas filhas menores de 12 anos.

Assim como durante os primeiros 90 dias de execução do contrato, o que coincide com o período experimental, a trabalhadora nunca pôs em causa os horários que lhe foram atribuídos.

Os horários rotativos existentes são aplicáveis a todos os trabalhadores que se encontram nas mesmas condições.

Pelo que não corresponde à verdade a seguinte afirmação: "tem sido do meu conhecimento que vários colaboradores têm sido "transferidos" do turno do "fecho" para o turno de "abertura" sem uma razão plausível"

Os horários são rotativos ainda que existam pessoas afetas a turnos de abertura ou fecho.

Termos em que os argumentos da trabalhadora caem por terra.

A loja enquadra-se no setor da restauração está aberta sete dias por semana, no horário ao público das 11:00h às 01:00h, o que exige recursos humanos disponíveis, pelo que são elaborados turnos rotativos para permitir dar resposta às necessidades de funcionamento da loja.

Como é do conhecimento da trabalhadora os períodos de maior afluência de trabalho diário registam-se no período do jantar e encerramento.

[IMAGEM]

Verifica-se assim que é ao final do dia e ao fim de semana que são necessários o maior número de recursos humanos disponíveis face ao volume de vendas.

A empresa assegura a todos os trabalhadores da loja, incluindo os que desempenham a mesma função da trabalhadora, folgas rotativas de forma a assegurar que todos possam usufruir do descanso semanal aos fins de semana, cumprindo assim o princípio da igualdade de tratamento entre todos.

Existem outros trabalhadores na mesma loja com filhos menores a seu cargo que procuram organizar a vida familiar com a vida profissional dentro dos horários rotativos existentes.

Acresce que era do conhecimento da trabalhadora que o trabalho seria prestado em horário rotativo e por turnos sendo importante a disponibilidade para trabalhar aos fins de semana.

Entende a empresa que é essencial à boa gestão da equipa e do funcionamento da empresa permitir que todos possam beneficiar, de forma rotativa, do descanso semanal aos fins-de-semana, o que a conceder-lhe dias de descanso fixos ao fim-de-semana iria implicar, necessariamente, que colegas tivessem direito a menos dias de descanso nesses dias para compensar a sua ausência.

Manifestamos a nossa disponibilidade para qualquer esclarecimento adicional que tenha por pertinente.

*Sem outro assunto,
Com os melhores cumprimentos.”*

1.4. Por documento escrito, datado de 31.08.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Reconsideração do Pedido de Atribuição de Horário Flexível

Exmo.(a) Sr.(a)

Venho por este meio, após a receção da correspondência registada com o código ... na data de 29 de agosto de 2023, na qual se comunicou a recusa do pedido de atribuição de horário flexível ao qual entendo ter direito, solicitar uma reavaliação por parte de Vossa Excelência, fundamentada nos seguintes pontos que considero essenciais.

No requerimento que submeti através de carta registada com aviso de receção, identificada com o número ... e recebida pelo Sr. ..., devidamente identificado através de documento de identificação número ..., em 11 de agosto de 2023, destaco que em momento algum manifestei indisponibilidade para realizar horários de fecho. Peço licença para citar a seguinte passagem exata da carta acima mencionada: “Não me recuso, contudo, a realizar o horário de fecho, contudo solicito que o mesmo seja aplicado junto com os restantes horários disponíveis, (...)”.

Contrariamente à alegação da Sra. ..., saliento que em momento algum fui informada, durante a entrevista conduzida pela Sra. ..., acerca da necessidade exclusiva de preenchimento de turnos de fecho. A informação transmitida pela mesma era a de que os horários seriam rotativos, abrangendo os períodos de abertura, intermédio e fecho, conforme o estabelecido. Expressamente deixei claro o meu consentimento para tal formato, desde que se mantivesse a devida rotação e com prioridade atribuída aos horários de abertura e intermédio.

É mencionado por vós que, durante o período experimental dos primeiros 90 dias de trabalho, não foram manifestadas quaisquer reservas quanto aos horários. Embora tal fato seja verdadeiro, vale frisar que este período correspondeu a um regime de turnos rotativos, onde nunca de repetiu o mesmo horário por mais de duas semanas consecutivas. Contrastando com esta realidade, cumpre ressaltar que nas últimas 13 semanas, o meu horário foi invariavelmente restrito ao turno de fecho, com término à 01:00/02:00. Esta inflexibilidade contrasta com o regime rotativo que vigorou anteriormente.

Outrossim, é alegada por Vossa Excelência a existência de uma cláusula contratual que estipula a adoção de horários rotativos. Contudo, indago se esta condição tem sido efectivamente cumprida. Com a finalidade de enriquecer a análise sobre o conceito “rotatividade”, permitam-me efetuar um resumo dos meus horários nos últimos meses, meses esses que são após o dito “período experimental” que submeto à vossa apreciação:

- Semana de 12 a 18 de Junho de 2023: Horário realizado: 16h30 às 01:00 durante os 3 dias de trabalho e Sexta feira e sábado das 17:30 às 02:00.

- Semana de 19 a 25 de Junho de 2023: Horário realizado: 16h30 às 01:00 durante os 3 dias de trabalho e Sexta feira e sábado das 17:30 às 02:00.

- Semana de 26 de Junho a 01 de Julho de 2023: Horário realizado: 16h30 às 01:00 durante os 3 dias de trabalho e Sexta feira e sábado das 17:30 às 02:00.

- Semana de 03 a 09 de Julho de 2023: Horário realizado: 16h30 às 01:00 durante os 3 dias de trabalho e Sexta feira e sábado das 17:30 às 02:00.

- Semana de 10 a 16 de Julho de 2023: Horário realizado: 16h30 às 01:00 durante os 3 dias de trabalho e Sexta feira e sábado das 17:30 às 02:00.

- Semana de 17 a 23 de Julho de 2023: Horário realizado: 16h30 às 01:00 durante os 3 dias de trabalho e Sexta feira e sábado das 17:30 às 02:00.

- Semana de 24 a 30 de Julho de 2023: Horário realizado: 16h30 às 01:00 durante os 3 dias de trabalho e Sexta feira e sábado das 17:30 às 02:00.

- *Semana de 31 de Julho a 06 de Agosto de 2023: Horário realizado: 16h30 às 01:00 durante os 3 dias de trabalho e Sexta feira e sábado das 17:30 às 02:00.*
- *Semana de 07 a 13 de Agosto de 2023: Horário realizado: 16h30 às 01:00 durante os 3 dias de trabalho e Sexta feira e sábado das 17:30 às 02:00.*
- *Semana de 14 a 20 de Agosto de 2023: Horário realizado: 12h30 às 15:30 e das 20:00 às 01:00 durante os 5 dias de trabalho com folgas.*
- *Semana de 21 a 27 de Agosto de 2023: Horário realizado: 12h30 às 15:30 e das 20:00 às 01:00 durante os 5 dias de trabalho.*
- *Semana de 28 de Agosto a 3 de Setembro 2023: Horário realizado: 16:30 às 01:00 durante os 5 dias de trabalho.*
- *Semana de 04 a 10 de Setembro de 2023: Horário realizado: 16:30 às 01:00 durante os 5 dias de trabalho.*

Se isto é o que a Vossa Excelência considera de rotativo, lamento informar que se encontra errada.

Além disso, o argumento da disparidade de volume de vendas entre os períodos diurno e noturno é suscitado. No entanto, saliento que nos horários recentes, onde tem havido uma concentração de aproximadamente 20 colaboradores no estabelecimento (excluindo os afectos à secção HD), a distribuição de pessoal entre os turnos de abertura e fecho não segue um padrão proporcional ao volume de vendas em cada período. Se alega que o volume de vendas é superior à noite, seria de se esperar um reforço de recursos nesse turno, em detrimento do outro, algo que não ocorre.

A propósito da suposta rotatividade de horários, suscita-se a pergunta: como justificar que desde 12 de junho eu tenha exclusivamente cumprido o horário de fecho, sem ter tido a oportunidade de realizar um turno de abertura? O princípio da rotatividade, conforme afirmado por V.^a Ex.^a, não parecer ser aplicado nesse contexto.

Outro ponto relevante diz respeito às folgas aos fins de semana. Durante os últimos três meses, num total de 13 semanas, nunca fui beneficiada com um fim de semana completo, isto é, com folgas aos sábados e domingos. Esta situação, a par da minha condição de mãe de duas filhas menores de 12 anos, merece ponderação quanto ao seu impacto no convívio familiar e cuidado das minhas filhas. Refuto, assim, a ideias de que tenho sido favorecida por folgas aos fins de semana, uma vez que as poucas vezes que tive folgas ao fim de semana foi apenas ao Domingo.

Quanto ao argumento da existência de pessoas afetas a turnos específicos, o mesmo é levantado por Vossa Excelência. No entanto, se existem colaboradores designados para horários específicos, como explica que a rotatividade seja uma prática aplicada? Cabe ainda ressaltar que desde que manifestei interesse no regime de horário de abertura ou intermédio, foram alocadas a este turno a Sra. ..., a Sra. ... e o Sr. ... Sugiro que a Sra. ... questione o que ocorreu a partir de 12 de

junho, momento a partir do qual comecei a apresentar queixas acerca dos horários e folgas, a Sra. ... poderá ter a resposta a essa questão.

Após os esclarecimentos prestados, desejo reiterar que, considerando que não sou uma colaboradora imprescindível ao horário de fecho de loja, expresso o meu desejo de recusa da vossa decisão. Esta recusa advém da necessidade urgente de prestar assistência e educação às minhas duas filhas menores, o que se revela incompatível com o horário actualmente imposto. Este horário, além de ter afetado negativamente o equilíbrio emocional das minhas filhas tem também impactado o meu próprio bem-estar. Tornou-se difícil estabelecer e manter um vínculo forte como mãe e filha, uma vez que raramente estou disponível para elas.

Considerando o exposto, não vejo um impedimento racional e legal a impossibilitar a adoção de um horário flexível nos períodos de abertura e intermédio. Em situações excepcionais em que a empresa ... necessite, estou disposta a realizar turnos de fecho. No entanto, peço que tais situações sejam verdadeiramente imprescindíveis, evitando a recorrência constante que tem sido observada até ao momento.

No âmbito do período legal de 5 dias destinado à contestação da decisão em causa, solicito uma análise minuciosa e uma nova apreciação por parte de Vossa Excelência acerca do meu pedido. Caso a presente solicitação seja novamente recusada, solicito que a resposta de indeferimento seja encaminhada tanto para mim quanto para a entidade CITE, por intermédio dos canais apropriados. Tal providência é requerida de forma a que a mencionada entidade possa proceder a uma avaliação desta situação, para posteriormente transmitirem um parecer, conforme previsto por lei.

Com os meus mais distintos cumprimentos, ...”

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, no 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/a 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. A trabalhadora requerente, mãe de duas menores de 2 e 4 anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos: *“O meu pedido de horário flexível vai no sentido em que necessito de trabalhar durante as manhãs e/ou tardes para poder passar tempo de qualidade com as minhas duas filhas (...)”,* referindo adiante que *“Não me recuso, contudo, a realizar o horário de fecho, contudo solicito que o mesmo seja aplicado junto com os restantes horários disponíveis (...)”.*

3.2. Determina o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Atentando no pedido da trabalhadora, conclui-se que não indicou aqueles limites horários diários, limitando-se a solicitar a prestação de trabalho nas *manhãs e/ou tardes*, desconhecendo-se, por conseguinte, quais as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que pretende.

3.3. Por outro lado, afigura-se que o pedido da trabalhadora, para além de não indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não é claro e inequívoco no seu conteúdo, uma vez que acaba por mostrar disponibilidade para realizar o *horário de fecho*, mas de forma rotativa com os restantes horários praticados, acabando por referir, em sede de apreciação, que, afinal, *“Em situações excecionais em que a empresa ... necessite, estou disposta a realizar turnos de fecho. No entanto, peço que tais situações sejam verdadeiramente imprescindíveis, evitando a recorrência constante que tem sido observada até ao momento.”*

3.4. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta os fundamentos expostos.

3.5. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, devendo indicar, de forma clara e inequívoca, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que entende serem as adequadas à conciliação da sua actividade profissional com as suas responsabilidades familiares.

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 prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º, nº2, do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de 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, todos 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 SETEMBRO DE 2023.