

PARECER N.º 12/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1929 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 11.12.2015, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ...
- 1.1.1 A entidade empregadora recebeu, em 10.11.2015, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., colaborador das ... com o n.º ..., venho pelo presente meio e dentro do prazo legal que me é consagrado pelo código de trabalho, requerer mediante o art.º 56.º n.º 3 do mesmo código o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, a partir do dia 6 de dezembro de 2015 pelo período de um ano.

A mãe também trabalha no mesmo espaço comercial sendo promotora de uma marca de perfumes, somos um casal com um filho menor de 4 anos, que tem de crescer com padrões de harmonia e de igualdades perante outras crianças, como consagrado na nossa Constituição da República Portuguesa que protege mediante o Art.º 59.º n.º 1 alínea b).

Não vendo qualquer tipo de recusa que seja plausível perante a lei, em que o maior fundamento será eu ser indispensável ao funcionamento da empresa, o que não é de todo verdade, sendo eu sempre o escolhido para alterar de horário, de loja, e de turno, sendo que há mais 75 funcionários.

O nosso filho frequenta a pré escola em que o horário escolar tem início às 09:00h e o término às 16:00h de segunda a sexta-feira.

O nosso filho passa a semana na escola, ao fim de semana que é quando ele estaria em casa, tanto o pai como a mãe estão a trabalhar, não podendo ficar com ele.

O nosso filho não pode frequentar nenhuma atividade extra curricular devido aos nossos horários, teve de desistir do futebol, tem a música que os coleguinhos todos da turma dele frequentam ao fim de semana exceto o nosso filho.

Tem a catequese que vai começar para o ano, ao qual ele também não pode frequentar. Os aniversários dos amiguinhos são todos ao fim de semana, ao qual também não o podemos levar, já começa a ficar um bocado de lado em relação aos outros e isso começa a refletir-se no desempenho global dele.

Os avós maternos moram em França, quanto aos avós paternos que eram quem iam ajudando, de momento não têm condições para ficar com o menino e tomar conta dele com a segurança que uma criança de 4 anos requiere.

O avô é invisual ao qual anexo comprovativo, a avó neste momento não tem condições devido a complicações físicas e de saúde para tomar conta do meu pai e do meu filho.

Aqui fica o meu pedido em que o horário flexível que nos permite assegurar a educação do nosso filho e todas as regalias que merece enquanto menor, uma vez que a mãe trabalha por objetivos e tem muitas vezes de prolongar para salvaguardar os interesses da marca e das ... em termos de resultados, pretendo: o horário das 9:00-17:30 de segunda a sexta-feira, baseado em consignação como o Art.º 12.º n.º 2 b). Sendo já horários praticados nas nossas lojas por outros colaboradores sem razões aparentes e não prejudicando de todo as ..., ao qual abduco do subsídio de turnos e trabalho mais dias por ano neste sistema de folgas fixas, assim conseguindo uma harmonia entre as duas partes.

Em anexo envio também o horário de funcionamento da escola, ao qual saindo às 7:30 consigo mais ou menos chegar a tempo de ir buscar o nosso filho, não tendo de requerer o prolongamento escolar ao qual teria de pagar e ao qual não tenho disponibilidade para tal.

Sendo as ... uma empresa considerada publica devido ao seu capital de 51%,

chamo ainda à atenção do Artigo 9.º (Infância) consagrado na nossa Constituição da República Portuguesa.”

1.1.2. Da intenção de recusa, recebida pelo trabalhador em 1.12.2015, através de carta registada, consta o seguinte:

“Acusamos a receção no dia 11 de novembro de 2015 da carta que remeteu a esta empresa através da qual requereu um horário que qualificou de flexível, invocando para o efeito o artigo 56.º do Código do trabalho.

Na carta que remeteu à empresa V. Exa solicita o horário das 9:00 horas às 17:30 horas de segunda a sexta-feira.

A empresa procedeu à análise do requerido e, nessa sequência vem pela presente notificá-lo da intenção de recusar o seu pedido pelos fundamentos seguintes:

I - Horário flexível

No referido requerimento V. Exa solicita o horário das 9:00 horas às 17:30 horas e que os dias de trabalho sejam de segunda a sexta-feira e invoca para o efeito o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

O artigo 56.º do Código do trabalho respeita apenas a horas de entrada e saída do trabalhador. Este preceito legal não atribui ao trabalhador o direito de determinar, unilateralmente, os dias da semana em que trabalha e aqueles em que descansa. Tal competência pertence ao empregador, salvo se existir acordo com o trabalhador, que não é o caso.

É nosso entendimento que o pedido de V. Ex.ª não é enquadrável no regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, referente a horário de trabalho flexível.

Nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho 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». Porém compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo preceito legal.

Dispõe a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho que «O empregador deve 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

(..)», o que significa que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário do trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador.

De tudo o exposto resulta que o seu pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do Código do Trabalho e que não é um horário de trabalho flexível, motivo pelo qual esta empresa recusa o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

II — Da falta de requisitos legais

Sem prejuízo do referido supra, refira-se que ainda que o horário requerido fosse, efetivamente, um horário flexível, o que não se admite mas se analisa por mera hipótese de raciocínio, o seu pedido não preenche os requisitos legais, pelo que seria inepto.

Dispõe o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” que “O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias (...)”.

Acontece que esta empresa recebeu o seu pedido no dia 11 de novembro de 2015 e como consta do seu requerimento V. Ex.ª requer o horário a partir do dia 6 de dezembro de 2015, ou seja, não solicitou o horário de trabalho com a antecedência de 30 dias prevista na lei, pelo que a empresa recusa também o seu pedido por o mesmo não preencher os requisitos legais e conseqüentemente ser inepto (Anexo 1).

III — Da existência de exigências imperiosas da empresa que obstam à aplicação do horário pretendido

Acresce ainda que se verifica a existência de exigências imperiosas, referentes ao funcionamento da empresa e concretamente do estabelecimento onde V. Exa. presta serviço que tornam impossível a aplicação do horário de trabalho requerido pelos seguintes fundamentos:

- 1. V. Exa presta serviço no estabelecimento da empresa sito no ... sito na ...*
- 2. Como é do conhecimento de V. Ex a empresa exerce a sua atividade no referido aeroporto em 5 lojas designadas por ..., ..., ..., ... e ..., que lhe foram concessionadas pela entidade gestora do aeroporto.*

3. Como ainda é do conhecimento de V. Exa. a empresa está sujeita às normas do aeroporto referentes a segurança aeroportuária e ao funcionamento do mesmo.

4. Como também é do conhecimento de V. Exa. o horário de abertura e fecho das lojas é imposto pela entidade gestora do aeroporto.

5. Como V. Exa tem conhecimento a empresa é obrigada a manter as lojas abertas durante todo o período em que haja voos.

6. As referidas lojas têm atualmente os seguintes horários de abertura e fecho que podem ser antecipados na abertura, dependendo do horário dos voos e prolongados no fecho também dependendo dos horários dos voos, juntamos a título de exemplo a planilha dos horários referentes aos meses de novembro e de dezembro de 2015 (Anexos 2 e 3).

a) ... (...): ou loja principal: das 5:00 às 22:30 horas;

b) ... (...): das 8:00 às 21:30 horas dependendo dos horários dos voos para o espaço NON Schegen, o horário de abertura pode ser antecipado mediante a folha de voos que recebemos no dia imediatamente anterior;

c) ... (...): das 7:00 às 22:00 horas, mas tem aberto às 5:00 horas devido ao número de voos a esta hora;

d) ... (...): das 7:00 às 22:00 horas, mas tem aberto às 5:30 horas devido ao número de voos a esta hora;

e) ... (...): das 7:00 às 22:00 horas, mas tem prolongado até às 00:00 horas devido ao número de voos.

7. As referidas lojas situam-se na zona internacional do aeroporto e estão abertas aos passageiros nos períodos referidos no número anterior durante todos os dias da semana.

8. Refira-se que os passageiros para acederem às portas de embarque têm necessariamente de passar pela loja designada por ... que tem uma área de 1000 m², pelo que obrigatoriamente a mesma tem de estar aberta sempre que existem voos.

9. Os trabalhadores prestam serviço nas lojas em horário de turnos rotativos, trabalhando 4 dias e folgando 2 dias (Anexos 2 e 3).

10. O período normal de trabalho diário é de 7,5 horas e o período normal de trabalho semanal é de 37,50 horas, para os trabalhadores que prestam trabalho a tempo completo.

11. Existem trabalhadores a prestar serviço em regime de tempo parcial para reforçar as equipas durante o período de refeição dos trabalhadores a tempo completo e para os períodos de “picos” de voos, que se situam habitualmente na hora de almoço e final da tarde.

12. A empresa devido ao facto de vários trabalhadores terem vindo a pedir alteração de horários para horário flexível, como é o seu caso, criou dois turnos rotativos para o efeito na ... um das 8:00 horas às 16.30 horas e outro das 11:30 às 20:00 horas, com folgas rotativas, tendo cada uma das equipas um elemento com esse horário (Anexos 2, 3 e 4).

13. O Horário previsto no número anterior só é praticável na loja identificada no número anterior, por não ser possível assegurar a abertura das lojas pelos trabalhadores que os praticam.

14. V. Exa requereu pela primeira vez horário de trabalho em regime flexível por responsabilidades familiares no dia 16.09.2014, pelo período de 1 ano, que lhe foi concedido, tendo solicitado a sua 22. Os dias da semana em que se regista um maior volume de vendas é o domingo, conforme Anexo 7.

23. O sábado e o domingo são também os dias da semana onde há mais voos e conseqüentemente maior número de clientes nas lojas.

24. Caso a empresa lhe concedesse folgas ao fim de semana significaria que a sua equipa iria ser constituída apenas por 10 elementos, ou seja, teria um trabalhador a menos, o que forçosamente punha em causa o funcionamento da loja e iria repercutir-se nos resultados financeiros do estabelecimento que iriam diminuir substancialmente, tendo em conta que é um dos trabalhadores que mais vendas tem realizado aos fins de semana, conforme Anexo 8.

25. Todos os trabalhadores que à presente data prestam serviço nas lojas fazem-no em regime de folgas rotativas. Não existe na empresa nenhum horário de trabalho igual ao pretendido por V. Exa. (Anexos 2 e 3)

26. A planilha do mês de dezembro de 2015, que constitui o Anexo 3, não contempla os períodos de férias a que todos os trabalhadores têm direito, sendo

que nestes períodos, a equipa ainda se encontra mais desfalcada, tornando a atribuição de horários ainda mais difícil.

27. É política da empresa tentar sempre conjugar os horários de trabalho às necessidades dos trabalhadores, pois é seu entendimento que um trabalhador satisfeito é um trabalhador produtivo. Contudo há pedidos, como o de V. Exa, que nos é impossível atender pois além de condicionar o funcionamento da loja leva a que colegas na mesma situação sejam discriminados. Não nos parece justo que os trabalhadores que não têm filhos ou que também têm filhos com idade inferior a 12 anos de idade sejam exclusivamente sujeitos a horários de abertura e fecho das lojas e a trabalhar aos fins de semana, pois estes também terão com certeza uma vida pessoal e familiar à qual atender.

28. É do interesse desta empresa e dever tratar todos os trabalhadores com igualdade e deste modo facultar o horário solicitado por V. Exa. levaria a discriminação dos restantes trabalhadores.

29. Deste modo e de forma a garantir a equidade de tratamento entre trabalhadores, o equilíbrio da equipa de que faz parte, a paz social no estabelecimento, o normal funcionamento da loja onde presta serviço e de evitar prejuízos financeiros, a empresa vê-se forçada a recusar o seu pedido.

30. Assim, e face à intenção da empresa de recusar o seu pedido, informamos que pode apresentar uma apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa referidos supra, no prazo máximo de cinco dias a partir da data da receção desta comunicação. Após o decurso deste prazo sem qualquer informação da sua parte, este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”

1.1.3. Em 2.12.2015, o trabalhador apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Em primeiro lugar, queria dizer que fiquei bastante surpreendido com a vossa resposta, em segundo lugar a vossa argumentação é de encarar com um sorriso nos lábios, para não dizer que é ridícula, com uma panóplia de anexos e tabela e horários que só complica quem vai analisar.

Temos de ser transparentes e não encobrir a vossa decisão de não quererem um operador de caixa a ter folgas ao fim de semana.

Mas caso se estejam a esquecer, não é por querer nem por opção, é que neste momento não tenho soluções para deixar o meu filho, que é nesse ponto que vocês estão a ser completamente intransigentes.

Por outro lado fiquei a saber que sou mais imprescindível numa loja com 75 funcionários do que um Médico num serviço de urgência num hospital.

Vou responder agora aos vossos argumentos por ordem:

Art.º 56.º n.º 1 Façam favor de o ler com atenção, ao qual preencho os requisitos do n.º 2. A loja abre as 5.00 e fecha às 22.30, dentro destes limites e os que me permitem as responsabilidades familiares pretendo 9.00-17:30, não entendo qual a vossa dúvida da lei neste sentido.

Relembro ainda o n.º 6 deste mesmo artigo “constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1”.

II- Vocês falam da falta de requisitos legais.

Enviei a carta no dia 6 de novembro como prova o documento que anexo, e não no dia lide novembro, ao qual eu tenho a prova que vocês receberam no dia 10 de novembro.

Portanto mais uma desculpa que me parece quanto a mim desnecessária recorrer a este tipo de artimanhas. (Quem se atrasou a responder foram Vocês) Da existência de exigências imperiosas da empresa que obstam à aplicação do horário pretendido.

No vosso n.º 95 dizem que a loja tem de estar aberta desde que haja voos, Não querem que eu trabalhe 16 horas por dia pois não?

- No vosso n.º 6 (têm de rever os horários que referiram, é que estão desatualizados, quem escreveu os horários na resposta que me enviou, ou não sabe ou está desatualizado.)

No vosso n.º 12 dizem que vários trabalhadores terem vindo a pedir horário flexível. Estamos a falar de mim, e de uma ... que trabalha noutra loja que nada tem a ver com a nossa. Mas a lei consagra-nos esse pedido ou não?

No vosso n.º 17 dizem que existem 19 trabalhadores com filhos menores. Pois, mas convém dizer que desses 19 trabalhadores, 9 já trabalham de segunda a

sexta-feira com o horário que eu pretendo, 6 trabalhadores, não lhes interessa o horário de segunda a sexta porque vão perder dinheiro do subsídio de turnos, tirando eu os restantes trabalhadores estão a contrato, caso requeressem este horário, no final do contrato seriam despedidos.

Dou o exemplo de uma funcionária que efetivou há pouco tempo, ao qual a nossa diretora de loja lhe disse “vamos efetivar-te, agora vê lá se não engravidas” isto é grave.

No vosso n.º 19 Este é o mais evidente que só não me dão o horário pretendido, por estarem de má-fé, equipa A tem 13 trabalhadores, equipa B tem 13 trabalhadores, e a minha equipa, a equipa C só tem 11.

É fácil, basta pôr-me num turno com 13, e toda a vossa argumentação deixa de ser plausível.

No vosso n.º 22 e 23, Então no sábado e domingo são os dias com maior afluência de passageiros e quando mais se fatura?

Parece uma contradição ser esses os dias em que os chefes de armazém não estão, o nosso escritório encontra-se fechado, os coordenadores de loja estão de folga, os chefes de secção estão de folga, e a nossa diretora de loja também.

Portanto sem mim, sem o operador de caixa a loja deixa de funcionar. Para não falar que no sábado é dos dias mais fracos da semana.

No vosso n.º 25 Estão a mentir, porque neste momento temos um funcionário a fazer esse horário de segunda a sexta, o ...

No vosso n.º 26 As férias são um direito consagrado a quem trabalha, a nossa empresa com a faturação que tem e com toda a logística não pode nem fica bem alegar que ficamos desfalcados quando alguém vai de férias.

No vosso n.º 27 É ridículo dizerem que colegas na mesma situação sejam discriminados, quando só eu e outra pessoa requereu este horário, sendo que a outra pessoa que requereu, a ... quer continuar a trabalhar ao fim de semana.

Discriminado estou a ser eu perante a lei que me permite requerer este horário, sem prejudicar a minha empresa, Porque vou trabalhar mais dias por mês, vou ganhar menos 130 euros por mês, e vou continuar a ser o funcionário exemplar que sempre fui como vocês reconhecem num dos vossos anexos.

No vosso n.º 29 As empresas quando se instalam no mercado e quando têm funcionários, exigem deles trabalho e que sejam cumpridores, é o meu caso, mas também há leis às quais as empresas devem obediência e não ultrapassar os limites, porque caso contrário não haveria código de trabalho para regular esses abusos.

Assim sendo estes são os meus fundamentos, aguardando que esta situação se resolva rapidamente porque quem está a ser prejudicado é uma criança de 4 anos e não nós, adultos, que no vosso caso só veem o lucro e a ganancia do dinheiro, esquecendo que a educação das crianças e o bem estar delas é o nosso futuro, porque vão ser elas os nossos lideres no futuro.

Sem mais de momento agradeço toda a vossa atenção despendida, mas pretendo que esta situação seja resolvida por uma entidade competente, a CITE Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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.”

2.2. 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.”*

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos

a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “*políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*” (Considerando 8.), de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*” (Considerando 12), e de garantir que “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*” (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;

- Apresentar declaração conforme o/a(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.5.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, o trabalhador, pai de um filho menor, de 4 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com início às 9.00h e com termo às 17:30h, de segunda a sexta-feira.
- 2.10.** No que respeita ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração

anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.11.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade do requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, por ser pai de filho menor de 12 anos. No que respeita à antecedência legalmente prevista para o exercício do direito, entenda-se que o mesmo apenas poderá ocorrer, em qualquer caso, após o decurso dos 30 dias estabelecidos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.
- 2.13.** Após a análise dos registos dos CTT – Correios de Portugal S.A., tendo o pedido de horário flexível sido rececionado na entidade empregadora a 10.11.2015 e tendo o trabalhador sido notificado da intenção de recusa a 1.12.2015 conclui-se que o prazo de 20 dias previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho terminou no dia 30.11.2015. Assim, verifica-se a extemporaneidade da intenção de recusa com a cominação legal de aceitação do pedido nos seus precisos termos, conforme dispõe o já referido n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sendo que, em qualquer caso, o direito do trabalhador ao exercício do horário flexível solicitado apenas poderia operar a partir do 30.º dia contado da data da receção do requerimento pela entidade empregadora, o que, no caso em concreto, não se verifica uma vez que teve lugar a abertura do procedimento previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ...
- 3.2. Recomendar à empresa ..., S.A., que elabore o horário flexível ao trabalhador, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), TENDO A CAP APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A Confederação dos Agricultores de Portugal votou contra o parecer acima identificado, pelos seguintes motivos:

O facto do pedido de horário flexível ter sido solicitado pelo trabalhador não cumprindo um dos requisitos estabelecidos no artigo 57.º número 1 do Código do Trabalho, no caso, a antecedência de 30 dias, suscita-nos dúvidas sobre a aplicação, a esta situação, da aceitação do pedido nos seus precisos termos, prevista no número 8 do mesmo artigo.”