

PARECER N.º 34/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 3249-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 29.12.2021, via email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Em 02.12.2021, a entidade empregadora recebeu, via CAR, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

Como é do conhecimento de V. Exas., tenho dois filhos, o ... de 17 anos de idade, e o ... de 6 anos de idade, que fazem parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia que junto em anexo. (Doc. 1)

O ... encontra-se a frequentar o 1.º ano, Turma E, da E.B. ..., pertencente ao Agrupamento de Escolas ..., no horário das 9h00 às 15h30, para além de que frequenta o ATL ... em ... no horário de abertura 07h30 e de encerramento às 19h00. (Doc. 2)

O meu marido trabalha na empresa ..., com profissão de ..., com horários rotativos compreendidos entre 05h30 e as 02h00. (Doc.3)

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a recepção da presente, e até que o meu filho complete os 12 anos de idade, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam entrar ao serviço a partir das 8h00 e até às 18h30 de segunda-feira a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados.

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

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

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

Com os melhores cumprimentos.”

1.3. Em 22.12.2021, por documento escrito, aquela entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

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

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no 02 de dezembro de 2021, da carta dirigida à ... através da qual solicita a atribuição de um horário entre as 08h00 e as 18h30, com dispensa de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

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

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

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

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)” (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08h00 e as 18h30, de segunda a sexta, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal

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

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que “[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.” E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.” (sublinhado nosso).

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

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

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

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

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de descanso semanal, com folga fixa aos sábados e domingos e feriados. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, nem com o regime de feriados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Aliás, menos ainda tem que ver com o regime de feriados, que tipicamente são dias em que não existe prestação de trabalho, mas que, no caso de V. Exa., não se aplica, na medida em que os dias de feriado são, igualmente, dias de trabalho. Ou seja, não pode V. Exa., em comparação com os restantes trabalhadores, beneficiar de um regime de descanso semanal aos feriados, algo que não só viola o princípio da igualdade, mas também o próprio regime previsto no Código do Trabalho. E mesmo que assim fosse, nunca poderia esse dia ser remunerado pelas mesmas razões já expostas.

Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "[d]o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré."

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10ª, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.

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

Sem prescindir,

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

V. Exa. exerce funções de Operadora de ... (doravante designada por «loja»), nomeadamente as tarefas inerentes à venda de ... A loja encontra-se aberta ao público entre as 08h00 e as 00h00.

Isto posto:

1. A loja tem um total de 39 trabalhadores, 34 a tempo inteiro e 5 a tempo parcial.
 2. A loja apresenta dois espaços distintos, um com vários serviços e outro apenas dedicado à ótica.
 3. Mais concretamente, a loja apresenta a seguinte distribuição:
 - a. 2 gestores de loja;
 - b. 6 trabalhadores na reposição;
 - c. 3 trabalhadores na área de ...;
 - d. 3 trabalhadores na área ...;
 - e. 13 trabalhadores na área ...;
 - f. 9 trabalhadores na área ...;
 - g. 2 trabalhadores no centro ...
 4. Todas as secções são constituídas por equipas diferentes, que exigem formação e competências distintas.
 5. V. Exa. está integrada no centro de corte, composto por V. Exa. e outro trabalhador.
 6. Este centro assegura o ... para cerca de 30 lojas, bem como os serviços expresso das ...
 7. Trata-se de uma área que exige competências técnicas muito específicas, sendo realizado o ...
 8. A loja realiza vários horários, que variam entre as 07h30 e as 00h15, conforme a secção em causa, estando habitualmente agrupados em horários de abertura, intermédio e fecho.
 9. No caso do centro de ..., são maioritariamente realizados os seguintes horários:
 - a. Quando ambos os trabalhadores estão a prestar a sua atividade, são realizados os horários das 10h00 às 19h00 e das 11h00 às 20h00;
 - b. Quando apenas 1 dos trabalhadores está no desempenho da sua atividade, o horário praticado é o horário entre as 11h00 e as 20h00.
 10. Isso não invalida que, pontualmente, seja feito um horário distinto, sempre que as circunstâncias de funcionamento do centro de corte o exijam, mas que habitualmente passa pela realização do horário entre as 07h30 e as 16h30 ou entre as 13h00 e as 22h00.
 11. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias, à hora de almoço e ao final da tarde, e, de forma particular, às sextas, sábados e domingos.
 12. Aliás, os dias com maior volume de vendas ocorrem precisamente às sextas, sábados e domingos.
- Ora,
13. V. Exa. solicitou um horário fixo, entre as 08h00 e as 18h30, de segunda a sexta-feira, com folgas fixas aos sábados e domingos e, ainda, dispensa de trabalho nos feriados.
 14. O pedido é feito até o seu filho completar 12 anos, isto é, por um período de cerca de 6 anos.
 15. Em primeiro lugar, a recusa fundamenta-se, desde logo, na impossibilidade de substituir V. Exa., atendendo às funções que desempenha.

16. Aliás, V. Exa. integrou a loja precisamente para reforçar a equipa do centro de corte.
17. Além do colega de V. Exa. que também integra o centro de corte, não existem outros trabalhadores na loja com a formação necessária para o efeito.
18. Em segundo lugar, refira-se que o horário solicitado não é praticado no centro de corte, conforme resulta das considerações já expostas.
19. O centro de corte não tem nenhum horário que se inicie às 08h00.
20. Desde logo, porque a entrega de ... por parte dos fornecedores é feita na loja a partir das 10h00, pelo que não faz sentido ter um trabalhador no centro de corte antes desse horário.
21. Só muito excecionalmente é que se poderá verificar a necessidade de realizar outro tipo de horário, como já foi referido.
22. Por outro lado, o funcionamento mínimo é assegurado com um trabalhador no horário 11h00-20h00, por forma a dar resposta a uma maior afluência de clientes.
23. O funcionamento ideal é assegurado com dois trabalhadores, nos horários 10h00-19h00 e 11h00-20h00.
24. Estes horários, além de terem por base os picos de afluência da loja, acompanham os horários das consultas de ... (iniciam às 10h00), e que podem gerar a venda de serviços expresso, cujo prazo de entrega é de até 1 hora.
25. Se, por hipótese, lhe fosse atribuído o horário solicitado, deixaria de ser possível assegurar o funcionamento mínimo do centro de corte a partir das 18h30 durante a semana, designadamente nos dias de descanso semanal do outro trabalhador do centro de corte.
26. E caso lhe fossem também atribuídas folgas fixas ao sábado e ao domingo, o centro de corte nem sequer poderia funcionar sempre que o outro trabalhador estivesse a gozar os seus dias de descanso semanal ao sábado ou ao domingo.
27. O Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias».
28. Ou seja, a loja é legalmente obrigada a atribuir folgas ao fim de semana, pelo que seria absolutamente inevitável a situação supra descrita.
29. Ora, tal situação é manifestamente inoportável e prejudica de forma objetiva o normal funcionamento da loja.
30. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado o centro de corte não poderia funcionar, uma vez que não é possível substituir V. Exa. e que o horário é incompatível com as necessidades da loja, verificando-se igualmente a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
31. Finalmente, no que diz respeito aos feriados, é legalmente impossível, quer pelo próprio regime, quer por via do regime de horário flexível, aplicar-lhes o mesmo regime que se aplica ao descanso semanal.
32. Sobretudo quando na realidade da loja, os dias de feriado são também dias de trabalho.
33. Pelo que não poderá proceder, em circunstância alguma, o pedido de V. Exa. quanta ao regime de feriados, sob pena de violação grosseira da lei.

Em suma,

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

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

36. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

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

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

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

1.4. Em 23.12.2021, por CAR, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa do seu pedido, nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário.

Exmos. Senhores,

Acuso a recepção da vossa missiva datada de 21 de Dezembro de 2021, por mim recebida no dia 22 de Dezembro de 2021.

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

Naturalmente que não sou alheia às dificuldades que possam eventualmente surgir, sendo posto em prática o horário que solicitei, mas acredito que, com uma boa coordenação e organização da escala, será possível, até porque o exercício deste direito não será para todo o sempre.

Compreenderão igualmente V. Exas. que a minha necessidade em acompanhar o meu filho não será de somenos, perante a dificuldade que manifestaram ao ser aceite o meu pedido.

No entanto permitam-me esclarecer alguns aspetos elencados na vossa missiva:

- a) No meu recibo de vencimento a minha função é Operadora 1 e na Plataforma consto como ...;*
- b) Na verdade, estou afeta à equipa de corte, mas estou muitas vezes na "..."*
- c) Existe um terceiro elemento que é Técnico ..., até porque, caso assim não fosse, em período de férias de 1 dos dois elementos que referem afetos ao centro de corte, não poderia ter os seus dias de descanso;*
- d) Se o horário que solicito afetasse drasticamente o Centro ..., porque razão tenho vindo a praticar horários de entrada às 07h30 às 09h30, 13h00;*

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

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

Sem outro assunto de momento."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 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.

2.3. 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”.

2.4. 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 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).

2.6. 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”.

2.7. 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.

2.8. 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».

2.9. 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».

2.10. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.11 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.

2.12. 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».

2.13. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da

receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.14. 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.

2.15. 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

2.16. 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».

2.17. 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.

2.18. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/a trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

2.19. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h – 18h30, de segunda a sexta-feira, “*excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados*”. Por seu turno, refere a entidade empregadora, em primeiro lugar, que a pretensão da trabalhadora não configura um pedido de horário flexível.

3.2. Recorde-se que a questão não é pacífica na jurisprudência.

Neste sentido, cumpre referir o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira², em que se entendeu que a “*indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)*”.

Também no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço³, se adoptou o entendimento de que “*a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os*

² Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

³ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

3.3. Recentemente pronunciou-se no mesmo sentido o acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR.

3.4. Tem sido também entendimento desta Comissão, insito em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

3.5. Recorde-se que, nos termos do art.º 56º, nº2, do CT, 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.

Assim, a trabalhadora não só indica tais limites diários, num horizonte semanal, como solicita a prestação de trabalho numa amplitude de dez horas e trinta minutos, ou seja, superior ao seu período normal de trabalho diário. Ora, podendo a trabalhadora prestar, ao abrigo do regime de horário flexível, até dez horas de trabalho em cada dia, nos termos do art.º56º, nº4, do Código do Trabalho, conclui-se estarmos perante um pedido de horário flexível, dentro do qual a entidade empregadora tem margem para elaborar o horário de trabalho a cumprir pela trabalhadora em observância dos limites do nº3 e 4 do referido art.º56º, do Código do Trabalho.

3.6. Também a exclusão da prestação de trabalho em dias feriados, ao abrigo do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, não desvirtua este regime específico de organização do tempo de trabalho, pois, e à semelhança dos sábados e domingos, também naqueles dias os estabelecimentos de ensino se encontram encerrados.

3.7. Refere ainda a entidade empregadora que o horário requerido não é praticado na secção onde a trabalhadora está integrada. Esclareça-se novamente que o horário solicitado não é um horário fixo e sim um horário flexível, a ser elaborado na amplitude 08h00 – 18h30.

Atentando nos horários praticados naquela secção, verifica-se que o horário que seria compatível com aquela amplitude - 10h00-19h00 – deixaria 30 minutos a descoberto no final do turno. Ora, atendendo a que o outro trabalhador da secção se encontrará também ao serviço nesse espaço de tempo nos dias em que presta a sua actividade (porque o outro horário praticado é 11h00 – 20h00), teria a entidade empregadora

de ter demonstrado em que medida é que tal período a descoberto colocaria em causa o regular funcionamento do serviço.

3.8. Também não ficou objectivamente demonstrada a impossibilidade de substituição quer da trabalhadora requerente, quer do trabalhador que labora na mesma secção, nomeadamente nos dias de descanso semanal de ambos, uma vez que essa substituição tem forçosamente de se verificar nos períodos de ausência destes dois trabalhadores (por motivo de férias, licenças, faltas, entre outros). Aliás, a trabalhadora refere a existência de um terceiro Técnico de ...

3.9. Refira-se ainda que, de acordo com os mapas remetidos pela entidade empregadora, são praticados no estabelecimento outros horários compatíveis com a amplitude solicitada pela trabalhadora, ainda que noutras secções. Aliás, a trabalhadora refere, em sede de apreciação, que está afecta à equipa de ... mas que se encontra “*muitas vezes na placa de vendas*”, tendo inclusive praticado horários de entrada às 09h30.

3.10. Pelo que não se demonstrando quer a impossibilidade de substituição da trabalhadora, quer a impossibilidade de lhe ser atribuído um horário que seja praticado no estabelecimento e simultaneamente se encontre dentro da amplitude do horário flexível por ela requerido, não se pode dar como verificada a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem, inequivocamente, à concessão de um horário que permita compatibilizar a actividade laboral com as responsabilidades familiares da trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JANEIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.