

PARECER Nº 132/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 404-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 08.02.2022, via CAR, 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 Caixeira Ajudante.

1.2. Em 07.01.2022, a trabalhadora solicitou, via email, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Exma Senhora ...

Responsável pelos Recursos Humanos da ...

A requerente, ..., portadora do C.C ..., Caixeira ajudante abrangida pelo contracto de termo indeterminado, a exercer funções na unidade física loja ..., instituição que V.ª Ex.ª superiormente representa, vem nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de 02 (dois) anos, apto a renovação, com o seguinte horário de trabalho:

Das 09:00 horas às 15:00 horas (manhã);

Das 16:00 horas às 18:00 horas (tarde).

Constituído por uma componente fixa de 5 horas, como rege a legislação em vigor:

Das 09:00 horas às 15:00.

Período para intervalo de descanso diário:

Das 15:00 às 16:00 horas.

E folgas/descanso semanal ao Sábado e Domingo e Feriado visto não haver escola/creche, e não tendo disponibilidade financeira para pagar um extra a uma ama para ficar com os meus filhos. Porém deixo sempre em aberto a possibilidade de falar sempre com o Gerente da loja em questão a possibilidade de alterar essas mesmas folgas, quando conciliadas com as folgas do progenitor para benefício da loja.

A solicitação da requerente encontra-se amparada igualmente na Constituição da República Portuguesa (CRP), quanto no Código do Trabalho (CT), que 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 [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.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. 2 do artigo 212.º do CT.

Declara ainda que o menor ... de 07 meses de idade, Portador de C.C ..., vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, vide anexo I.

E declara, com nota agravante que o progenitor ... trabalha também na ... em regime rotativo, com turnos noturnos de término 00:00h.

Considerou-se para encaminhamento deste pedido, que a loja ... conta com 4 colaboradores, sendo que para seu eficiente funcionamento a loja precisa de apenas dois elementos por turno e por esta razão tampouco compromete a rotatividade exigida contratualmente.

Atentamente”

1.3. Em 27.01.2022, via email e CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Resposta a pedido de atribuição de horário flexível.

Exma. Senhora,

Serve a presente para acusar a boa recepção do e-mail e comunicação escrita de V. Exa., ambos por nós recebidos a 10 de Janeiro de 2022, mediante os quais solicita, pelo prazo de dois anos, "apto a renovação", flexibilidade horária, requerendo a atribuição de um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, entre as 09h00m e as 18h00m, com intervalo de descanso entre as 15h00m e as 16h00m, com "folgas/descanso semanal aos sábados, domingos e feriados".

Tendo analisado a questão com detalhe e em harmonia com o princípio da organização, adaptação e conciliação da actividade profissional e da vida familiar dos nossos colaboradores, vimos, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, do artigo 57.º do Código do Trabalho, comunicar o seguinte:

1. Da falta de elementos

Em primeiro lugar, o pedido em apreço, apresenta-se desacompanhado de qualquer concretização, ficando a ... (doravante apenas designada por "...") no maior desconhecimento quanto às reais dificuldades que V. Exa. enfrenta.

Com efeito, não só não se mostra junta qualquer declaração da entidade empregadora atestando o horário de trabalho praticado pelo pai do menor e apta a demonstrar a alegada impossibilidade deste em fazer face às necessidades familiares e do menor no dia-a-dia, designadamente, aos fins-de-semana e feriados, como não é junto qualquer comprovativo de frequência de creche pelo menor ou do horário de funcionamento do dito estabelecimento.

Por outro lado, não é sequer apresentada declaração onde conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com V. Exa., conforme exigido pelo art.º 57, n.º 1, alínea b), i), do Código do Trabalho.

Atento todo o exposto, considera-se o pedido inepto.

Sem conceder,

2. Do (alegado) horário flexível

Soma que, salvo o devido respeito, o por V. Exa. peticionado não configura um pedido de atribuição de horário flexível, mas sim de um horário fixo.

Com efeito, segundo o 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", competindo, não obstante, à entidade empregadora 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 Código do Trabalho).

Por outras palavras, o horário flexível permite ao/a trabalhadora(a) escolher as horas em que inicia e termina a sua actividade, dentro das margens de tempo determinadas pela entidade empregadora. Todavia, aquilo que V. Exa. solicita é um horário de trabalho fixo, com exclusão da prestação laboral aos fins de semana e feriados.

Além disso, não se compreende a solicitação de atribuição de um horário com início às 09h00m e término às 18h00m, com "folgas/descanso semanal" aos sábados, domingos e feriados, sem que para tanto seja apresentada justificação para tal necessidade.

Em conclusão, na nossa opinião, este tipo de horários não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Sem conceder,

3. Das exigências de funcionamento da empresa

Efectivamente. para além do supra exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que impossibilitam a ... de disponibilizar a V. Exa. um horário fixo, procedendo à alteração isolada do seu horário de trabalho, nos exactos moldes por V. Exa. solicitados.

Com efeito, numa óptica de gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço e de negócio, os horários dos trabalhadores da ... são organizados em função do horário de funcionamento da loja na qual prestam actividade. No caso concreto da loja da ... localizada no ... (onde V. Exa. presta actividade desde há largos anos), a mesma encontra-se aberta de Segunda-feira a Domingo, no período de funcionamento das 10h00m às 24h00. O referido período de trabalho e a forma como se encontram distribuídas as folgas rotativas são essenciais quer nos momentos de abertura e fecho de loja, como durante todo o período de funcionamento e, bem assim, quanto ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho de loja, como ainda os intervalos de descanso de todos os trabalhadores e a presença de um número mínimo de 2 (dois) trabalhadores durante todo o período de funcionamento da loja.

Pois que, como é do conhecimento de V. Exa., o funcionamento da loja ... localizada no ... é actualmente assegurada por 4 trabalhadores em full-time (como é o caso de V. Exa.). Tendo em consideração a estrutura organizativa da referida loja, mostra-se de todo impossível à ...

organizar o horário de trabalho de toda a equipa se um trabalhador em full-time não pudesse prestar o seu trabalho em todos os dias da semana, designadamente, fins de semana e feriados. Tal facto é, aliás, do pleno conhecimento de V. Exa. que, além de conhecer o funcionamento da loja onde trabalha, conhece desde o início do seu vínculo laboral a necessidade organizativa da loja nesse sentido.

Acresce que, um eventual deferimento do seu pedido levaria a que os outros trabalhadores não pudessem usufruir com a mesma regularidade do dia de descanso semanal ao fim de semana e, bem assim, de gozo de feriados. Até porque, os fins de semana e feriados são os dias da semana de maior movimento no ... e na loja, pelo que a ... tem de manter um mínimo de (2 dois) trabalhadores ao serviço, em cada turno, por forma a assegurar o melhor atendimento possível ao cliente final. A não ser assim comprometer-se-ia o regular funcionamento da loja.

Efectivamente, o sistema de horários por turnos contratualizado com cada um dos trabalhadores da loja onde V. Exa. exerce funções, - bem como nas restantes lojas da ... - é o que permite criar um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores e, nesse passo, condições equitativas na conciliação da vida privada com a vida pessoal e familiar. Em abono da verdade, considerando o período de funcionamento da loja ... localizada no ..., apenas a distribuição e organização por turnos permite que não se beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal, com uma repartição justa e equilibrada do ónus de horário rotativo e ao fim de semana e feriados, entre os vários trabalhadores.

Repare-se que, os contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores afectos a loja ... localizada no ... contemplam, todos eles, um horário de trabalho por turnos, pelo que a ... não tem possibilidade de alterar determinados horários e outros não, ainda para mais com dispensa de trabalho ao fim-de-semana e feriados, até porque não foi isso que foi inicialmente contratado com cada um dos trabalhadores.

Conceder a V. Exa. o privilégio especial de dispensa de trabalhar todos os fins de semana e feriados, com o alegado fundamento do artigo 56.º do Código do Trabalho, para além de pôr em causa a organização dos tempos de trabalho da ... e a deturpação da disposição legal invocada, constituiria uma discriminação inaceitável face aos restantes trabalhadores da loja - e dos de toda a ...

Deveras, a margem de manobra na organização de horários não pode ficar totalmente subordinada aos interesses particulares de uma trabalhadora, por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que se deve, também, ponderar os interesses da ... e de todos os outros seus

trabalhadores, de modo a evitar desigualdades e colisão de direitos, em detrimento de uma qualquer trabalhadora.

Resulta, assim, de todo impossível à ... atender ao seu pedido de horário flexível pois tal prejudicaria a equipa e afectaria de forma irremediável o funcionamento da loja em questão, sendo que a situação económica da empresa e a rentabilidade do estabelecimento desaconselham a contratação mais trabalhadores ou exigência de prestação de trabalho extraordinário.

Todavia, apesar de considerarmos que horário requerido, tal como foi formulado por V. Exa., não é um horário flexível - o que reiteramos -, na medida das possibilidades da ..., a título excepcional e numa tentativa de composição de todos os interesses envolvidos, a ... aceita, parcialmente, o seu pedido, recusando apenas a requerida exclusão da prestação laboral aos fins de semana e feriados.

Nesse transe, propõe a ..., nos termos do n.º 3, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, alternativamente, o horário de trabalho de Segunda-feira a Domingo, incluindo dias feriados, das 9h00m às 15h00m e das 16:00m às 18:00m, com período de intervalo para descanso diário entre as 15h00m e as 16:h00, com folgas rotativas, mas com a condição de V. Exa. apenas ficar afectada à prestação de trabalho em dois fins de semana por mês.

Em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da recepção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa parcial invocados pela entidade empregadora. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será submetido à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade declare, ou que – como entendemos - não é competente ou que emita o parecer previsto no n.º 6, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

Sem outro assunto, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”

1.4. Por email, em 03.02.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, remetendo novamente o pedido inicial, acompanhado de dois documentos relativos ao horário de trabalho do progenitor e ao horário do estabelecimento de ensino frequentado pelo menor.

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 dispondo 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 âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

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

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

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

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

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

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua

falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 7 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. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.21. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, com intervalo de descanso das 15h00 – 16h00, com exclusão da prestação de trabalho aos fins de semana e feriados.

3.2. A entidade empregadora, contrariamente ao que alega, recusa na totalidade a concessão do horário peticionado, pois apenas admite aceitar a prática do mesmo se a trabalhadora ficar afectada à prestação de trabalho em dois fins-de-semana por mês, proposta sobre a qual a trabalhadora não se pronunciou.

Fundamenta a recusa alegando, primeiramente, que o horário solicitado não é um horário flexível, nos termos do art.º 56º do Código do Trabalho, mas sim um horário fixo, com exclusão da prestação laboral aos fins-de-semana e feriados.

3.3. A jurisprudência não é uniforme quanto a esta questão.

Assim, considerando que um pedido formulado nestes termos integra o conceito de horário flexível nos termos e para os efeitos do art.º 56º do Código do Trabalho, entendeu o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira¹, 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*

¹ Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

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 Paço², se entendeu que *“a formulação de tal pedido [horário flexível entre as 09h00 e as 18h00 com uma hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga] 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 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.”*

Recentemente, pronunciou-se no mesmo sentido o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR³, relator Suzana Tavares da Silva, em que se referiu ser *“conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira.”*

3.4. As normas que regulam a prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares não podem ser interpretadas isoladamente, isto é, desconsiderando todo um enquadramento jurídico que visa a efectiva concretização da conciliação necessária entre a actividade profissional e as responsabilidades familiares dos trabalhadores-progenitores. Tal é esse o desiderato dos art.ºs 59.º, n.º 1, alínea b) e 67.º, n.º 2, alínea h), da CRP, bem como dos art.sº 127º, nº3, e 212º, nº2, b), ambos do CT, sem esquecer, a montante, as disposições comunitárias nesta matéria. O mesmo é dizer que não basta a concretização legislativa de disposições que visem a compatibilização trabalho-

² Disponível em

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

³ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/600257f2dacbcf7880258793000aa165?OpenDocument&Highlight=0,hor%C3%A1rio,flex%C3%ADvel>

família; é depois necessário que tais disposições se convertam em soluções práticas e úteis para pais e mães trabalhadores, adequadas a tal desígnio.

3.5. Partindo deste entendimento, versemos ao direito dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos à prestação de trabalho em regime de horário flexível.

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, nada referindo quanto ao facto de a indicação de tais limites diários poder ser observada num horizonte semanal. Isto é, atendendo à carga horária semanal a que a trabalhadora está adstrita, e porque pode, nos termos do nº4 do mesmo artigo, prestar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas em cada dia, a lei não impede que a mesma faça um pedido de horário flexível projectado numa amplitude semanal, abrangendo assim não só os limites horários diários como os dias de descanso semanal.

3.6. E, tendo o regime de horário flexível uma finalidade própria, sendo do conhecimento geral que os estabelecimentos escolares se encontram encerrados nos dias de fim de semana e feriados, um pedido que se processe nestes termos tem enquadramento legal ao abrigo do art.º56º, do Código do Trabalho. Esse é o entendimento que deve enformar o pedido da trabalhadora, mãe de uma criança de sete meses de idade.

3.7. Alega a entidade empregadora, por outro lado, que o regular funcionamento do estabelecimento aos fim-de-semana e feriados, porque são os dias de maior movimento na loja e no centro comercial onde se insere, requer a presença de um mínimo de dois trabalhadores por turno, sendo que o funcionamento da loja é assegurado por quatro trabalhadores no total. Tal factualidade é confirmada na íntegra pela trabalhadora no pedido inicial, resultando ainda da ausência de impugnação em sede de apreciação.

3.8. Consequentemente, verifica-se que o deferimento do pedido da trabalhadora resultaria em períodos a descoberto aos fim-de-semana e feriados, dias em que não seria possível assegurar o normal funcionamento do estabelecimento por ausência do número mínimo de trabalhadores necessários, dando-se por demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentam a recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora nos termos formulados.

3.9. Recorde-se que *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º2 do artigo 57.º do Código do Trabalho,*

correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”, conforme referido pelo Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço⁴, o que se dá por verificado atendendo ao número total de trabalhadores do estabelecimento e ao número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o seu normal funcionamento.

3.10. Talvez que a trabalhadora tenha implicitamente reconhecido a possível verificação de tais dificuldades para o normal funcionamento do serviço naqueles dias, uma vez que no pedido inicial refere que *“(...) deixo sempre em aberto a possibilidade de falar sempre com o Gerente da loja em questão a possibilidade de alterar essas mesmas folgas, quando conciliadas com as folgas do progenitor para benefício da loja.”*

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. 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.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, já mencionado, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade

⁴ Disponível em dgsi.pt

empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE MARÇO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**