

PARECER Nº 115/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 502-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 27.01.2023, a CITE recebeu, via correio eletrónico, 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 ...

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 05.01.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Exm.º Senhor

Presidente do Conselho de Administração da ...

Eu, ..., a exercer funções do serviço de ... na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, venho por este meio nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho solicitar a V.ª Ex.ª que seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 07:00 horas às 12:30 horas (manhã)

Das 13:00 horas às 15:30 horas (tarde)

Ou

Das 08:00 horas às 12:30 horas (manhã)

Das 13:00 horas às 16:30 horas (tarde)

Período para intervalo de descanso diário:

Das 12:30 às 13:00 horas

Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a mãe.

Lisboa, 04 de Janeiro de 2023

Espero deferimento,

...

Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal (vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o nº3 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 nº2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é também aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do nº1 do artigo 4.º da Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).”

1.3. Por CAR, em 18.01.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Requerimento de horário de trabalho em regime de horário flexível

Exma. Senhora

Acusamos a receção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente à qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:

a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a ... e a ..., publicado no BTE n.º 26, de 15 Julho de 2019, aplicável à relação laboral, ... "É o trabalhador que presta serviços de ..., de acordo com as instruções recebidas", cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.

b) Nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho (CT), entende-se trabalho por turnos "qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas" (sublinhado nosso).

c) Como é do seu conhecimento, à semelhança dos mais de 3200 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos ... a afetar a cada local.

d) Como tal, está vedado à empresa alterar os horários de trabalho estipulados pelo próprio cliente.

e) *Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações dos clientes "... e "...*

f) *Os referidos locais de trabalho têm os seguintes horários, todos apenas em dias úteis:*

a. ... - 08:00/13:30, 13:30/15:30 e 15:30/20:00.

b. ... - 08:00/16:30 e 16:30/20:30.

g) *Conforme é do seu conhecimento, cumpre atualmente, na referida escala, apenas o horário das 13:30/15:30 no ... e das 16:30/20:30 no*

h) *A atribuição de tal horário deve-se ao facto de a requerente apenas cumprir, atualmente, seis horas de trabalho efetivo, uma vez que se encontra a dispensada para amamentação, nos termos do artigo 47.º do CT.*

i) *Como tal, está dispensada de laborar durante, no total, duas horas.*

j) *O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, considera apenas o período das 07:00 às 12:30 ou das 08:00 às 12:30 e das às 13:00 às 15:30 ou 16:30, com um intervalo de descanso diário de trinta minutos, compreendido entre as 12:30 às 13:30.*

k) *Diga-se, de antemão, que se considera o horário solicitado na carta datada de 04 de janeiro de 2023 por ter sido o último pedido rececionado pela empresa.*

l) *Ora, conforme resulta conforme resulta dos mapas de horário de trabalho e dos horários/postos identificados na alínea f) do presente documento, e conforme, naturalmente, é do seu conhecimento, nenhum dos horários designados em escala encaixa no horário solicitado, uma vez que nenhum deles termina às 12:30 ou sequer prevê qualquer pausa entre as 12:30 e as 13:00.*

m) *Atribuindo ao ... que está a fazer qualquer um destes horários um intervalo no decorrer do seu turno, obrigaria a empresa a colocar propositadamente outro ... no local, o que, a nível operacional e organizacional, afigura-se impossível de concretizar.*

n) *Como tal, não havendo na escala em que se encontra inserida qualquer horário compatível com o horário solicitado, demonstra-se, desde já, impossível de atribuir o horário pretendido.*

Sem embargo,

o) Ainda que se desconsiderasse o período de descanso de trinta minutos, resulta dos mapas de horário de trabalho e dos horários/postos identificados na alínea f) do presente documento, o horário que solicitou apenas se encaixa no ..., onde se pratica o horário das 08:00 às 16:30.

p) Contudo, tal horário é, também ele, incompatível com o período de trabalho que se encontra atualmente a cumprir, conforme descrito nas alíneas h) e i) da presente resposta.

q) De facto, por forma a cumprir a dispensada para amamentação, teria que estar ausente do posto durante duas horas, tendo, por isso, que iniciar uma hora mais tarde (08:00) e terminar uma hora mais cedo (15:30).

r) Como facilmente compreensível, o posto não pode estar desguarnecido de segurança, pelo que a empresa teria que afetar um ... para suprir tais ausências, o que se afigura, a todos os níveis, impraticável.

s) Como tal, não existe qualquer horário de trabalho no posto onde atualmente se encontra compatível com o horário solicitado.

Sem prejuízo,

t) Conforme já referido, solicita que lhe seja atribuído um intervalo de descanso diário de trinta minutos.

u) Antes de mais, referir uma vez mais que o turno 08:00/16:30 praticado nas instalações da ... não contempla um período de trinta minutos de descanso.

v) Assim, se o ... que estivesse a cumprir tal turno se ausentasse para um período de descanso, tal implicaria que se tivesse que colocar outro ... no local para suprir a ausência do colega.

w) Tal situação obrigaria à afetação de um ... para aquele local, diariamente, apenas durante trinta minutos.

x) Como facilmente perceptível, tal seria, na prática, impossível de conciliar, não sendo possível afetar um trabalhador para cumprir apenas trinta minutos em determinado local.

y) Sem prejuízo disso, conforme consabido, a atividade de segurança privada decorre com dispensa dos intervalos para descanso, conforme previsto em legislação própria.

z) Para além do disposto no número 5 do artigo 213.º do CT, dispõe o número 2 da Cláusula 23.ª do CCT aplicável que "(...) dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso."

aa) Assim, para além de ser objetivamente impossível, pelas razões já aduzidas, um horário em que possa usufruir de um intervalo de descanso diário de trinta minutos,

bb) decorre da própria legislação aplicável que a atividade decorre com dispensa de tais intervalos.

Diga-se ainda que

cc) nos termos do regime previsto no artigo 56.º do CT, o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

dd) O trabalhador não pode no referido regime fixar o horário pretendido. Aliás, bem a este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, no âmbito do processo n.º 1080/14.7T8BRRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt:

"Dispõe o art.º 56.º do Código do Trabalho, que: (...)

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Vemos que, também aqui, a A. (empregadora) tem razão nas suas pretensões, uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II - situações laborais individuais", 3.ª edição, 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. (trabalhadora) 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.

Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A. (empregadora) "

E, com efeito, o "horário flexível" que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do artº 57º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A. que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212º do CT).

Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência. (...) " (negrito nosso)

ee) Destarte, face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, uma vez que a escala onde atualmente se insere não contempla qualquer horário compatível com o horário solicitado.

ff) Acresce ainda que a escala onde se insere não contempla um intervalo para descanso nos termos solicitados, sendo que esta atividade decorre com dispensa de tais intervalos, nos termos da legislação em vigor.

gg) Nos termos do disposto nas Cláusulas 22.^a e 24.^a do CCT, a atividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.

ii) Acresce que as condições suprarreferidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.

jj) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela ausência de horário de trabalho compatível com o que solicita, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.

Com os nossos melhores cumprimentos."

1.4. A trabalhadora recebeu a comunicação em 19.01.2023, não tendo apresentado apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 07h00 – 16h30.

3.2. Alega a entidade empregadora, por um lado, que o regime previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, apenas permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, fixados pelo empregador, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não podendo, assim, ele próprio fixar o horário flexível pretendido.

3.3. Ora, embora a jurisprudência não seja unânime quanto a esta questão, são de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, 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 o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é 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”*.

No mesmo sentido entendeu o Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, referindo 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 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.”*

3.4. Feita esta delimitação do pedido da trabalhadora, cumpre averiguar se, no caso *sub judice*, se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora sendo esta indispensável, que obstem fundamentadamente à prática do horário flexível pretendido. E, conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, já citado: *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho*

adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

3.5. E nesta sede refere a entidade empregadora que nenhum dos horários praticados nos dois locais de trabalho a que a trabalhadora se encontra adstrita é compatível com o horário flexível solicitado por tais horários não contemplarem um intervalo de descanso, nos termos das normas do CCT aplicável ao sector. Ora, ainda que a trabalhadora tenha solicitado um intervalo de descanso de 30 minutos no pedido de horário flexível, o certo é que a estipulação do mesmo cabe ao empregador, nos termos do art.º 56º, nº3, c), do Código do Trabalho, sendo que tal estipulação nem se afigura obrigatória (“*O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:...*”), precisamente para deixar à entidade empregadora tal faculdade na elaboração do horário flexível a cumprir pelo trabalhador, em conformidade com a concreta organização dos tempos de trabalho em vigor no serviço.

3.6. Refere por outro lado a entidade empregadora que, mesmo desconsiderando o intervalo de descanso solicitado, o horário flexível não é praticável tendo em conta o gozo de dispensa de trabalho para amamentação que a trabalhadora usufrui, nos termos do art.º 47º, do Código do Trabalho, que levaria a que a trabalhadora iniciasse a prestação de trabalho uma hora mais tarde e terminasse a mesma uma hora mais cedo, deixando o posto de trabalho desguarnecido e sendo necessária a afectação de um trabalhador para suprir tais períodos.

Ora, para além de se verificar a existência de dois horários de trabalho compatíveis com o pedido da trabalhadora (08h00 – 15h30 e 08h00 – 16h30), e não um, tal argumento não pode validamente fundamentar a recusa na concessão do horário flexível petitionado porquanto a decisão de estipular um horário específico à trabalhadora em função da dispensa de duas horas diárias para amamentação, que contempla seis horas de trabalho diário, é uma opção da entidade empregadora, que, acaso tal estipulação não fosse possível, sempre teria de reorganizar os horários de trabalho em vigor por forma a ajustá-los à circunstância de a trabalhadora ir usufruir da dispensa de trabalho para amamentação, dispensa essa que, de resto, tem de ser comunicada com a antecedência de 10 dias relativamente ao seu início, conforme dispõe o art.º 48º, nº1, do Código do Trabalho.

3.7. Por outro lado, se a entidade empregadora ajustou o horário da trabalhadora nestes termos, não demonstrou porque, da mesma forma mas agora no interesse da requerente, está impossibilitada de ajustar a prática do horário flexível em conformidade com a organização dos tempos de trabalho em vigor, nele se incluindo a dispensa diária de trabalho para amamentação, até porque, nos termos do art.º 47º, nº3, do

Código do Trabalho, a dispensa é gozada em dois períodos distintos de, no máximo, uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

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, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

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, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE FEVEREIRO DE 2023, 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.