

PARECER Nº 273/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 1323-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 15.03.2023, via correio electrónico e posteriormente via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Operador de ... (...) naquela organização.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 13.02.2023, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“..., ... nº ..., ... a desempenhar funções no ..., nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar vossa excelência que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 anos pelo período de 24 meses, a partir de 15 de março de 2023, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Entradas a partir das 04 horas e saídas até às 16 horas, de 2ª feira a 6ª feira, incluindo feriados, observando que:

- Fazem parte do meu agregado familiar os meus filhos menores, ..., nascida a .../.../2019 e ..., nascido a .../.../2017.

- vivo com os menores em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.

- Habita com os seus filhos na Rua de ...

Na expectativa da vossa melhor atenção,

*Subscreve-se com os melhores cumprimentos,
Pede deferimento.”*

1.3. Em 05.03.2023, via correio electrónico, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Exmo ...,

Acuso boa receção do seu pedido de alteração de horário de trabalho, no dia 13 de fevereiro de 2023, no sentido de pretender cumprir um horário com entrada a partir das 04 horas e saídas até às 16 horas, de 2.ª a 6.ª feira, incluindo feriados, pelo período de 24 meses, a partir de 15 de março de 2023, com fundamento na necessidade de prestar assistência aos seus filhos menores de 12 anos.

Analisado o pedido, informamos que é nossa intenção recusar o mesmo, pelos seguintes motivos:

- 1. Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e da cláusula 9ª do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à ...*
- 2. É certo que, em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível.*
- 3. Sucede que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT.*
- 4. O seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho distribuído de segunda a sexta-feira, com entradas a partir das 04 horas e saídas até 16 horas, corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT.*
- 5. Nesses termos, por competir ao Empregador fixar o horário de trabalho e não ao trabalhador, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT.*
- 6. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido.*

7. Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a ..., V. Exa. obrigou-se a prestar a sua atividade de ..., na equipa do ..., com a tarefa de condutor de ..., cumprindo um período normal de trabalho de 8 horas diárias e 40 semanais, distribuídas por 4 dias de trabalho, 2 dias de descanso, em regime de turnos rotativos, com a amplitude entre as 04h00 e as 24h00.

8. Conforme é do conhecimento de V. Exa., atentas as necessidades operacionais do ..., inseridas na atividade de ..., o período de funcionamento do setor em que labora na ... é de segunda-feira a domingo, das 04h00 às 24h00.

9. Ora, para que se possa assegurar o cumprimento dos limites máximos de duração do trabalho, bem como conceder aos trabalhadores o respetivo descanso, mas, em simultâneo, assegurar o cumprimento dos serviços nos termos e condições exigidos pelos clientes da Empresa, é necessário que os trabalhadores sejam organizados em turnos rotativos, que podem ter os seguintes horários e não limitados a estes:

a. 05h00-13h00, 05h30-13h30, 05h40-13h40, 06h30-14h30, 12h30-20h30, 13h00-21h00, 14h00-22h00, 14h30-22h30, 15h00-23h00, 15h30-23h30, 16h00-00h00

10. Nos turnos acima referidos são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.

11. Com esta organização dos tempos de trabalho e a trabalhar no setor de V. Exa. Estão 17 trabalhadores.

12. O regime de turnos rotativos encontra-se subdividido em 3 equipas, compostas por 6 trabalhadores, cada.

13. O cumprimento destes horários de funcionamento e desta organização é fundamental para garantir o funcionamento da operação de ..., onde V. Exa. se integra, e, por sua vez, para garantir a atividade e operação de ..., que é um setor essencial de atividade na sociedade.

14. Tendo em conta o pedido de V. Exa., num total de pelo menos 11 horários de turnos, apenas poderia realizar 4, o que tornaria, claramente, insustentável a gestão do seu setor.

15. Estas atividades implicam que a ... tenha um período de funcionamento entre 04h00 e as 24h00, 7 dias por semana, incluindo feriados, sob pena de ser colocado em causa o funcionamento da atividade de ...

16. Ora, como se compreende, não é compatível com o modo de funcionamento da operação de ..., nem, tão pouco, com o funcionamento da operação de ..., a execução de horário limitado entre as 04h00 e as 16h00, de segunda a sexta-feira.

17. Pois isso significaria que, no período entre as 16h00 e as 00h00 – período igualmente exigente no que respeita às necessidades operacionais da Empresa – e de segunda a sexta-feira, excluindo a totalidade dos fins-de-semana, que são dias precisamente com picos de atividade, a Empresa não poderia contar com V. Exa

18. Além disso, este é um setor com uma alta imprevisibilidade horária, sendo que a cada 6 meses são realizadas alterações significativas tendo em conta a época operacional, pelo que ainda se torna menos plausível e possível para a Empresa garantir o cumprimento do horário proposto por V. Exa., durante um período de 24 meses.

19. Estando todos os trabalhadores da equipa de ..., condutores ... adstritos àquele modelo de horário de trabalho, em turnos rotativos.

20. Conforme é do seu conhecimento, não há qualquer elemento nas equipas de ... com um horário de trabalho limitado entre as 04h00 e as 16h00, com dias de descanso semanal fixos aos sábados e domingos, conforme requerido por V. Exa

21. Para garantia do normal funcionamento da equipa e, bem assim, da ..., cada um dos trabalhadores deverá cumprir o horário de trabalho do turno em que, a cada momento, está inserido, não sendo viável criar um turno próprio para cada trabalhador, em função das suas necessidades pessoais.

Mais,

22. V. Exa. é condutor de ..., pelo que detém competências e habilitações específicas que apenas 17 trabalhadores, de um total de 113 ..., detêm.

23. O número de trabalhadores que podem conduzir o ... é bastante exato tendo em conta o número de turnos existentes por semana, pelo que a própria ausência destes trabalhadores com as referidas habilitações específicas deve ser cuidadosamente articulado e organizado, para que essa tarefa essencial para a atividade de ... não falhe.

24. Sem a tarefa de condução de ... não é possível à Empresa desenvolver a sua atividade.

25. A condução de ... é necessária durante todo o período de funcionamento da Empresa, o que inclui o período das 16h00 às 00h00, bem como o sábado e o domingo, períodos em que V. Exa. pretende que não estejam abrangidos pelo seu horário de trabalho.

26. Assim, a presença de V. Exa. sempre se demonstra imprescindível nesses períodos por pertencer a um grupo restrito de trabalhadores que tem capacidade e habilitação para condução de ... e caso a Empresa não pudesse contar com V. Exa. naqueles períodos não seria possível substituí-lo, sempre, nesses períodos, durante 24 meses.

27. Pelo que V. Exa. é, neste sentido, indispensável.

28. Por tudo o exposto, satisfazer o seu pedido de horário de trabalho (fixo), que não corresponde ao modelo organizacional praticado na sua equipa, determinaria:

a. a criação de turnos individualizados, apenas para V. Exa., não coincidente com qualquer dos turnos praticados, com descanso semanal fixo aos sábados e domingos;

b. a necessidade de recorrer à contratação de um recurso adicional ou à prestação de trabalho suplementar por outro elemento da sua equipa para garantir a cobertura dos períodos não cobertos pelo seu horário de trabalho o que não é exigível à empresa;

c. um trabalhador excedentário, pelo menos, nos fins-de-semana, o que representaria um custo desnecessário;

d. a atribuição, com maior frequência, de turnos noturnos e menor atribuição de dias de descanso semanais aos sábados e domingos, aos demais trabalhadores da sua equipa, com prejuízo para o respetivo bem-estar e satisfação profissional e pessoal;

29. Tal não é comportável para a Empresa, representando um incremento irrazoável de custos e afetação de recursos.

30. Não é exigível à empresa que, em face do pedido de V. Exa., coloque potencialmente em risco a estabilidade dos seus vínculos contratuais (quer com clientes, quer com os seus trabalhadores) e a sua viabilidade futura,

31. Restringindo, ainda, injustificadamente, os seus poderes de direção e gestão de equipas e pessoal, com prejuízo para a sua própria atividade.

Em conclusão, sem prejuízo de a Empresa tentar sempre assegurar o bem-estar e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos seus trabalhadores, relativamente ao seu pedido entende não se estar perante um pedido de horário flexível.

De qualquer das formas, os motivos invocados supra sempre configurariam “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, sendo ainda motivos que demonstram a “impossibilidade de substituir o trabalhador” por ser “indispensável” que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima da ... ao pedido apresentado por V. Exa.

Em face do exposto, e sem prejuízo de a Empresa estar disponível para ajustar os turnos e horário de V. Exa. dentro daquilo que é possível atento o funcionamento da mesma, informamos que é intenção da ... recusar o pedido formulado.

Grato pela natural cooperação e atenção ao assunto.”

1.4. O trabalhador não apresentou 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 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 subseqüentes 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. O trabalhador requerente, pai de dois menores de três e cinco anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 04h00 – 16h00, de segunda a sexta-feira, incluindo feriados, pelo período de 24 meses.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão do trabalhador alegando, por um lado, que a mesma não se enquadra no regime de horário flexível, tal como previsto no art.º 56º do Código do Trabalho, por corresponder a uma concreta escolha do horário de trabalho e dos dias de descanso.

3.3. Efectivamente, a jurisprudência não tem sido unânime quanto à questão, embora seja 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”. E prossegue aquele aresto, afirmando que, nessa conformidade, cabe “depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.”. E o mesmo aresto refere adiante que “Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta*

no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.”

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: “*O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.*”

3.3. Delimitada nestes termos a pretensão do trabalhador como um efectivo pedido de horário flexível, cumpre averiguar, no caso *sub judice*, se a entidade empregadora logrou demonstrar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição do trabalhador sendo este indispensável, que fundamentem a recusa de tal pedido, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

E tais exigências, conforme referido no Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, “*correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.*”

3.4. E nesta sede refere a entidade empregadora que, atendendo aos cerca de onze turnos praticados no serviço a que o trabalhador está adstrito, este apenas poderia realizar quatro, de segunda a sexta-feira, não sendo tal cenário compatível com o modo de funcionamento da operação de ... nem com o funcionamento da operação de ..., sendo que os dias de fim de semana são dias com picos de actividade, referindo ainda a existência de 17 trabalhadores que, à semelhança do requerente, são condutores de ...

3.5. Todavia, não referiu a entidade empregadora qual o número necessário de trabalhadores em cada turno para assegurar o normal funcionamento do serviço, designadamente nos dias de fim de semana, a fim de que se pudesse concluir, de forma inequívoca, pelo prejuízo para aquele funcionamento e que resultaria, de resto, na alegada necessidade de contratação de recursos adicionais ou na prestação de trabalho suplementar, atendendo ainda a que se encontra um total de 17 trabalhadores afectos àquele serviço. Ora, não demonstrando a entidade empregadora a impossibilidade de garantir o regular funcionamento do serviço com recurso aos restantes 16 trabalhadores, distribuídos pelos turnos existentes em todos os dias da semana, não se podem dar por verificadas exigências imperiosas do funcionamento da

empresa, muito menos a impossibilidade objectiva de substituição do trabalhador requerente, que obstem à concessão do horário flexível por este solicitado.

3.6. Por outro lado, e conforme referiu o Acórdão do TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes, a verificação de tais exigências imperiosas “*não se exprime(m) na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.*”

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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

4.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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, 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 12 DE ABRIL 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)**