

PARECER Nº 670/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 3212-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 03.07.2023, a CITE recebeu, via correio eletrónico 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 pela trabalhadora ...

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 01.06.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme se transcreve:

“Ass.: Pedido de horário em regime de horário flexível

Eu, ..., trabalhadora nº ..., a desempenhar funções na loja ..., venho por este meio solicitar autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a minha filha ..., nascida em .../.../2019, até a mesma fazer 12 anos de idade.

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), de segunda a sexta-feira, mantendo o horário com entrada às 09h30, mas com saída às 18h00 e um intervalo para refeição de meia-hora.

O descanso semanal ao sábado e ao domingo é indispensável para poder garantir o acompanhamento da menor, dado que constituo família monoparental e não disponho de apoio familiar para cuidar da criança.

Declaro ainda que a descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação.

Peço deferimento.

Com os meus melhores cumprimentos.”

1.3. Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 20.06.2023, a entidade empregadora comunicou à mesma a sua intenção de recusar o pedido nos seguintes termos:

“Assunto: S/ comunicação de pedido de flexibilidade de horário.

Exma. Senhora

Acusamos a recepção da sua comunicação no passado dia 01/06/2023, solicitando a aplicação do regime de horário flexível, no qual pretende o cumprimento de um horário entre as 9h30 e as 18h00 (com um intervalo de 30 minutos) e folgas fixas ao Sábado e ao Domingo. Antes de lhe transmitirmos a nossa posição e condições, cabe-nos recordar que a Loja ... a que se encontra afecta, localiza-se no Centro Comercial ..., em Lisboa, funciona todos os dias da semana, de Segunda a Domingo, das 10h00 às 23h00.

Por outro lado, a loja tem um espaço de venda, no qual se comercializam centenas de pequenos artigos que estão acessíveis em expositores para manuseamento dos mesmos quer pelos clientes quer pelos colaboradores, e conta com 8 trabalhadoras com as funções de vendedoras e uma Responsável de Loja.

A ... tem a obrigação, assumida contratualmente com a entidade detentora dos direitos de exploração do centro comercial, de abrir rigorosamente a Loja às 10h e mantê-la aberta rigorosamente até às 23h, sob pena de aplicação de multas e penalizações que, no limite, implicarão a resolução do contrato de exploração do espaço. Como é do seu conhecimento todos os lojistas têm a obrigação estrita de cumprimento dos horários de funcionamento das Lojas, sob pena de serem sancionados e de a relação contratual que nos confere o direito de exploração da Loja, ficar comprometida.

No turno de abertura da Loja, a trabalhadora que garante a abertura da loja tem de iniciar o seu horário impreterivelmente às 9h30, para garantir a abertura ao público às 10h00, conforme horário de funcionamento estipulado pelo centro comercial. O mesmo sucede relativamente à trabalhadora que cumpre o turno de fecho, a qual tem de garantir o funcionamento da Loja até às 23h00, conforme determinado pelo Centro Comercial.

Por outro lado, por razões de segurança da Loja e de cumprimento de obrigações legais para com os trabalhadores, nos dias de semana, a partir das 11h00, a Loja tem de funcionar sempre com, pelo menos, duas trabalhadores em simultâneo, por forma a garantir que perante a necessidade de uma se ausentar do espaço de venda (seja para recolher produto ao armazém, seja por qualquer necessidade pessoal), a Loja não fique totalmente desguarnecida.

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. Assim, o regime legal do horário flexível compreende a flexibilidade quanto à hora de entrada e de saída, que ficam ao critério do trabalhador.

Ora, se esta flexibilidade não tem impacto significativo no funcionamento da loja quando se encontra a cumprir um turno intermédio, já o mesmo não de poderá dizer, quando se encontre a cumprir um horário de abertura ou de fecho da loja, pois que o seu "atraso" face à hora determinada de abertura, ou a sua saída antecipada, face à hora de fecho da loja, implica que a empresa não garanta o cumprimento dos horários de abertura e de fecho a que está obrigada.

Tendo em consideração tudo o que se acaba de expor, decidimos atender o seu pedido fixação horária, iniciando o seu horário às 9h30 como pretende, mas neste caso, tratando-se da única trabalhadora responsável pela abertura da Loja, não poderá cumpri-lo nos moldes de flexibilidade estabelecidos no art. 56º do Código do Trabalho, pelas exigências imperiosas de funcionamento, enunciadas supra. Ou seja, ficará obrigada a iniciar o seu trabalho à hora certa, que será às 9h30.

Atendendo à duração mínima do intervalo diário, estabelecida no art. 213º, nº 1, do Código do Trabalho, e estando obrigada à prestação de 8 horas de trabalho diário, o seu horário terá de terminar às 18h30 e não às 18h00 como é sua pretensão.

Sempre que por razões de ausências, tais como férias, baixas, cessação ou suspensão de contratos das suas colegas, e nestes últimos casos pelo período estritamente necessário à substituição da colega ausente - e exclusivamente nestas situações - se mostrar imprescindível inclui-la num turno num turno de fecho, V. Exa ficará obrigada ao cumprimento do horário do turno - sem flexibilidade - , por assim o ditarem as razões imperiosas de funcionamento da Loja, acima identificadas, pois que a empresa tem obrigação de manter a Loja a funcionar, e com duas trabalhadoras em simultâneo - pelas razões acima aduzidas - , no período de abertura estipulado pelo Centro Comercial.

Assim, o pedido para prestar trabalho em horário fixo de abertura é atendido, nos termos e no horário por si requerido (com termo às 18h30 e não às 18h00), mas sujeito a condição de garantia - pelas razões imperiosas de funcionamento e de segurança da ... acima expostas - da presença do número mínimo de elementos em loja para garantir a abertura da Loja à hora certa, e para garantir o cumprimento de obrigações (legais e contratuais, respetivamente), da empresa para com os outros trabalhadores e para com a entidade gestora do Centro Comercial.

Relativamente ao gozo de folgas durante o fim de semana, cumpre esclarecer que a ... está obrigada a manter a Loja aberta durante os 7 dias da semana, e por outro lado, está obrigada, nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, a garantir a cada trabalhador o gozo de pelo menos 15 Domingos por ano, incluindo os decorridos no período de férias (cfr. cl.ª 10ª do CCT, publicado no BTE nº 36, de 29/09/2022).

Esta condição legal, obriga a implementar um sistema rotativo de gozo de folgas entre as trabalhadoras sob pena de incumprimento da referida cláusula. Por outro lado, fruto do significativo aumento de movimento de clientes na Loja aos sábados e domingos, temos de ter pelo menos 6 trabalhadoras de serviço ao Sábado e ao Domingo, distribuídas pelo período de funcionamento da Loja, por forma a garantir a segurança dos bens da empresa na Loja, e o normal atendimento dos clientes.

Ora, para que V. Exa. estivesse de folga todos os Sábados e Domingos do ano, como pretende, tal implicaria que das restantes 8 trabalhadoras, apenas 2 poderia gozar folga a cada domingo, uma vez que ao fim de semana só podemos ter 3 trabalhadoras de folga em simultâneo, para garantir o funcionamento da Loja com o número mínimo de 6 elementos referido. Ora, se apenas duas das restantes colegas puder estar de folga ao Domingo, a rotação das mesmas não permite que cada uma goze o número mínimo de 15 domingos por ano, e ainda menos com o gozo alguns sábados consecutivamente.

Por esta razão, não será possível atender ao seu pedido de gozo de folgas fixas ao Sábado e Domingo.

Tendo V. Exa. referido que ao Domingo teria apoio familiar, uma vez que o pai da sua filha não trabalha neste dia da semana, com algumas trocas de folgas e o esforço e colaboração das suas colegas, poderemos continuar a atribuir-lhe todas as semanas ou um sábado ou um domingo de descanso, como tem sido feito até agora.

Agradecemos que nos indique se está de acordo com a proposta apresentada.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, datado de 23.06.2023, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“Ass.: Resposta à vossa carta de 19 de Junho de 2023 (Horário flexível)

Exmos./as. Senhores/as,

Acuso a receção da v/ resposta à minha carta com o pedido de horário flexível, tendo verificado que a empresa indica outro horário que não foi o que solicitei, pelo que concluo que se trata de uma intenção de recusa ao meu pedido tal como foi solicitado.

Assim, há duas semanas, desde a entrada da nova gerência, tenho exercido o horário das 9:00 às 18:00, pois chegou-se à conclusão que derivado a algumas tarefas (limpeza, folha de objetivos, contagem de fundo de caixa, envio de e-mail, entre outros), a desempenhar antes do horário de abertura, seria mais produtivo (visto que teria mais tempo) para a realização das mesmas nesse período, contribuindo assim para o melhor funcionamento da loja de um modo geral.

Em relação ao bom funcionamento e segurança da loja, mesmo saindo às 18h00 (com meia-hora de intervalo para refeição), continua a estar garantido o número de elementos necessários (entrando alguém entre as 17:30-18:30 e já existindo um outro elemento de intermédio). Ainda que haja exceções, como por exemplo: folgas, faltas, férias, etc., dada a boa gestão, a equipa está sempre assegurada.

Voltando a reforçar quanto ao horário de saída, tenho absoluta necessidade de sair às 18:00. Pois saindo às 18:30, dado que a creche fica no concelho da Amadora e encerra às 19:00, na maioria das vezes derivado à espera de transportes e o tráfego que se faz sentir a essa hora, já chego depois do horário de encerramento, sendo já a minha filha a última a sair, inclusive chego a pagar multas pelo meu atraso.

Quanto aos domingos, posso tentar contar com o auxílio do pai da criança, desde que ele consiga também ter esse tempo disponível, pelo que em última instância, necessito absolutamente de garantir todos os sábados de folga e tentarei conciliar os domingos com as disponibilidades possíveis do outro progenitor.

Venho assim reforçar a necessidade de um horário flexível, para garantir os meus compromissos familiares, com horário de entrada às 09h30, de saída às 18h00 e um intervalo para refeição de meia-hora.

O horário proposto pela empresa na sua carta de 19/6 não me permite conciliar o trabalho com o acompanhamento necessário à minha filha.

Necessito do descanso semanal ao sábado e ao domingo, preferencialmente, pois não tenho sempre a garantia de recurso a apoio familiar para acompanhamento da minha filha ... nos domingos.

Peço a vossa reconsideração, de modo a obter a autorização do horário flexível solicitado.

Com os meus melhores cumprimentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do art.º 2º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, que aprova a sua Lei Orgânica, a CITE tem por missão “prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.”; e ainda, nos termos do artigo 3.º daquele diploma, 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, advogando 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 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. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. 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 resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. 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 requerente, mãe de menor com 3 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h30 – 18h00, com um intervalo de descanso de 30 minutos, de segunda a sexta-feira.

3.2. A entidade empregadora defere parcialmente o pedido da trabalhadora no que respeita à hora de início do período normal de trabalho diário, referindo contudo que, atendendo à duração mínima do intervalo de descanso estabelecida no art.º 213º, nº1, do Código do Trabalho, bem como ao cumprimento do período normal de trabalho semanal, a hora de termo terá de ser verificada às 18h30. Quanto à parte do pedido respeitante aos dias de descanso semanal, refere aquela entidade que se encontram afectas à loja um total de 8 trabalhadoras, sendo necessárias 6 aos sábados e domingos a fim de garantir o normal funcionamento do serviço, pelo que a prática do horário flexível nestes termos implica o incumprimento, em relação às restantes trabalhadoras, da cláusula 10ª do CCT aplicável, que obriga a garantir a cada trabalhador o gozo de, pelo menos, 15 domingos anuais, neles se incluindo os que ocorram nos períodos de férias dos mesmos.

3.3. Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2 do CT, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

3.4. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“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. Quanto ao intervalo de descanso, refira-se que tem sido entendimento desta Comissão, ínsito em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

Tal entendimento não desvirtua o preceituado no art.º 56º, nº3, c), do Código do Trabalho, porquanto o regime previsto no art.º 56º, daquele diploma, é especial relativo às regras gerais em matéria de elaboração do horário de trabalho, pelo que pode a trabalhadora solicitar um intervalo de descanso de 30 minutos, desde que cumpra o período normal de trabalho semanal contratado, o que se verifica.

3.6. Por outro lado, não demonstrou a entidade empregadora que a concessão do horário flexível redunde invariavelmente no incumprimento da cláusula 10ª do CCT aplicável, porquanto ainda que se verifique uma menor rotatividade na concessão aos restantes trabalhadores dos dias de descanso coincidentes com o sábado e o domingo, tal não obsta a que, a final, os mesmos possam ver concedidos 15 domingos por ano (contabilizando-se para tal efeito, de resto, os domingos que ocorram em período de férias), e dos quais cinco deverão preferencialmente combinar com o descanso semanal ao sábado, atendendo a que são oito trabalhadores no total, sendo necessários seis trabalhadores naqueles dias, e salvaguardando a própria trabalhadora a prestação de trabalho a título excepcional em situações de folgas, faltas, férias e outras ausências.

3.7. Foi nesse sentido que referiu o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes, que *“as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível não se exprimem 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO 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).