

PARECER Nº 44/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 10-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 02.01.2023, a CITE recebeu, 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 Auxiliar de ...

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 30.11.2022, 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 do ...

Eu, ..., com Cartão de Cidadão n.º ..., funcionária do ..., a desempenhar funções no Serviço de ..., venho por este meio requerer a V. Excelência autorização para praticar o regime de horário flexível, de Segunda a Sexta-feira, das 9h às 17h, a partir do primeiro dia do mês de Janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 56º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7 /2009, de 12 de Fevereiro, com responsabilidades familiares, com os seguintes fundamentos:

- Necessito de prestar assistência ao meu filho, de nome ..., nascido a 01/04/2022, com Cartão Cidadão n.º ..., de modo a conseguir acompanhar o crescimento do mesmo visto que somos uma família monoparental e poder continuar a prestar os meus serviços a esta entidade empregadora.*
- Uma vez que o direito ao regime de horário flexível pode ser exercido por qualquer um dos progenitores, segundo o artigo 56º, peço para praticar o horário acima referido.*
- Pretendo manter, com autorização de V. Excelência, o horário flexível acima referido pelo período de 11 anos e 4 meses, até o meu filho completar 12 anos.*

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

Peço deferimento com a vossa maior atenção,

Documentos em anexo:

- Fotocópia dos Cartões de Cidadão;
- Declaração da Junta de Freguesia de ...
- Regulação das responsabilidades familiares como prova de família monoparental.”

1.3. Em 20.12.2022, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, nos seguintes termos:

“V/referência: requerimento ao abrigo do disposto no artigo 56º do C. Trabalho / Pedido de Horário Flexível.

Exma. Senhora,

Reportando-nos ao requerimento por si subscrito a 29-11-2022 e por nós rececionado a 30-11-2022, através do qual solicitou a atribuição de horário flexível, vimos, pelo presente, informar V. Exa. que é nossa intenção recusar o horário de trabalho por si pretendido, com os fundamentos que se passam a expor:

É nosso entendimento que o regime de horário flexível não dá o direito ao trabalhador de escolher um horário fixo de trabalho, indicando como dias de descanso fixo o sábado e o domingo, excluindo assim a prestação da atividade aos fins-de-semana, em clara violação do contrato de trabalho celebrado.

Ora, os períodos de presença obrigatória são definidos pela Entidade Empregadora, apenas cabendo ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal e trabalho diário - Cfr. Artigo 56º, n.º 3 do C. Trabalho.

Com efeito, no pedido por si subscrito, V. Exa. exclui, logo, a prestação de qualquer atividade ao fim-de-semana e indicou a hora de entrada e de saída de tal modo que nada resta à Instituição que não seja gerir os intervalos de descanso. Pelo que, por este motivo, entendemos que V. Exa. não indicou um horário flexível no cumprimento do regime legal vigente - neste sentido, acórdão do TRP de 29-01-2020.

Acresce que, V. Exa. foi contratada para o exercício de funções de Auxiliar de ... no ..., em horário de turnos rotativos com inclusão de trabalhos aos fins-de-semana e feriados, isto porque, o ... funciona de forma ininterrupta todo o ano, atendendo à natureza dos serviços prestados.

Ora, V. Exa. encontra-se a exercer funções na ..., que tem 60 doentes internados e que funciona 24 horas por dia.

Todos os utentes internados na ... encontram-se em situação de dependência funcional e necessitam de cuidados hospitalares permanentes devido ao seu estado de saúde. Pelo que, todos os cuidados têm de ser milimetricamente assegurados.

Ora, a equipa de ... é composta por 37 colaboradores; sendo que 2 trabalhadoras adstritas à referida unidade encontram-se a exercer o direito de dispensa do trabalho para amamentação, pelo que, o serviço encontra-se reduzido.

A atribuição do horário de trabalho semanal por si solicitado, de segunda a sexta-feira, causaria sérios constrangimentos ao normal funcionamento da ..., nomeadamente ao fim-de-semana, cujo serviço não ficaria convenientemente assegurado, o que teria fortes repercussões na qualidade dos cuidados que temos de prestar aos nossos doentes internados.

Assim, por razões imperiosas ao funcionamento do serviço e, cumulativamente, com vista à manutenção da qualidade dos serviços de saúde prestados no internamento da ..., é inexigível à aqui Entidade Empregadora correr o risco de ter falta de recursos humanos para prestar assistência durante o fim-de semana.

Não resta, por conseguinte, outra alternativa à Instituição que não seja, por ora, indeferir o seu pedido, face às razões acima elencadas.

Por fim, informa-se, igualmente, que o seu pedido mereceu parecer desfavorável da Coordenação do Serviço.

Não obstante o exposto, impõe-se salientar que esta Instituição é sensível à conciliação da vida familiar dos seus trabalhadores com a vida profissional, pelo que, na elaboração dos horários de trabalho, os mesmos são organizados, sempre que possível, tendo em conta as necessidades manifestadas. Elementos que continuarão a ser tidos em consideração na organização dos horários futuros.

Assim e face aos fundamentos acima exposto, informa-se V. Exa. que é intenção da ... recusar o pedido de horário flexível por si apresentado nos moldes e pelo tempo solicitado, sob pena de vermos irremediavelmente prejudicada e comprometida o normal funcionamento da ...

Atento o exposto e em cumprimento do prescrito no artigo 57º, n.º 4 do C. Trabalho, V. Exa. dispõe do prazo de 5 dias a contar da receção desta missiva para, querendo, apresentar por escrito a sua apreciação à presente intenção de recusa.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Por CAR, em 23.12.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Autorização de trabalho em regime de horário flexível e Dispensa para amamentação

Exmo. Senhor

Com os melhores cumprimentos a V. Exa. e reportando-me ao assunto acima mencionado, em representação da minha Cliente ... a exercer funções de Auxiliar de ... no ... venho por este meio comunicar o seguinte:

Em 29 de Novembro de 2022 foi enviada uma carta pela Minha Cliente para V. Exa. a solicitar a autorização para trabalho em regime de horário flexível dada a sua situação pessoal atual, que por uma questão de economia processual não se repete.

Tal pedido foi recusado nos termos descritos da Vossa missiva enviada a 21 de Dezembro de 2022.

Contudo, não concordado com os vossos argumentos vem a mesma apresentar a sua apreciação à presente recusa.

Nunca foi intenção da Trabalhadora ... comprometer os serviços que são prestados no seu local de trabalho causando qualquer transtorno.

Sucedede que, o Agregado familiar da Trabalhadora ... é composto por si e pelo seu filho menor de idade, nascido a 01-04-2022

Pelo que a mesma precisa de prestar total assistência ao seu filho, não tendo o apoio do progenitor para os cuidados do mesmo, nos termos do Acordo sobre o Exercício das Responsabilidades Parentais que se anexa.

Dessa forma solicitou a autorização de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta das 9:00 horas às 17:00 horas, devido às suas responsabilidades parentais, nos termos do artigo 56.º do Código de Trabalho.

O que entendemos que é perfeitamente aceitável.

Todavia, como não foi o vosso entendimento aceitar o pretendido, aguardamos a vossa comunicação e remessa do presente processo para apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para que seja emitida por essa entidade o seu parecer.

Pois somos da opinião que a Trabalhadora face aos factos supra descritos, relativos à sua situação pessoal deverá usufruir do regime de horário flexível.

Ou se assim não entenderem, poderão transferi-la para outro departamento dentro do vosso hospital, onde a mesma possa usufruir do regime de horário flexível.

Mais solicita a Trabalhadora ... conforme já comunicado anteriormente, via e-mail, que nos termos do disposto no artigo 47º e 48.º do Código do Trabalho, pretende beneficiar de dispensa para amamentação.

Pois, a mesma amamenta o seu filho, nascido a 01-04-2022, pretendendo beneficiar desse regime a partir do dia 04-01-2023.

A dispensa para amamentação prevista no nº 3 do artigo 47º já citado será gozada exclusivamente pela mãe, propondo, para o efeito, que a mesma seja utilizada duas horas antes do término do seu horário de trabalho.

Assim, face a tudo exposto solicito a V. Exa. a análise de toda esta situação e que decida em conformidade, sempre salvaguardando os interesses de ambas as partes.

Mais comunico a V. Exa. que aguardo resposta positiva a esta missiva pela entidade de Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, caso contrário, iremos de imediato, accionar todos os meios legais à disposição, informando a conduta de V. Exa., para além de, tomarmos as medidas Judiciais ou Extra-Judiciais que reportarmos por convenientes.

Sem mais de momento, subscrevo-me atentamente,

Junto: Cópia do Acordo das Responsabilidades Parentais e Procuração.”

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, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrado 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. 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 nove meses de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 17h00, de segunda a sexta-feira.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que a mesma não consubstancia um pedido de horário flexível, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho, pelo facto de se verificar uma escolha pela trabalhadora de um horário fixo, bem como dos dias de descanso semanal.

3.3. Efectivamente, a jurisprudência não tem sido unânime quanto à questão, embora sejam 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 direcção, 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 fundadamente 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 “Acréscce 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.”

3.4. Assim delimitada a pretensão da trabalhadora, 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 da requerente sendo esta indispensável, que fundamentem a recusa do pedido de horário flexível, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

E tais exigências, conforme refere o 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.” Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido sempre terá que atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

3.5. E nesta sede, refere a entidade empregadora que o deferimento do pedido causaria sérios constrangimentos ao normal funcionamento do serviço a que a trabalhadora se encontra adstrita (...), designadamente em dias de fim-de-semana, referindo ainda ser inexigível correr o risco de falta de recursos humanos naqueles dias, não permitindo assegurar o regular funcionamento do serviço. Refere ainda a existência de 37 trabalhadores com a mesma categoria profissional da requerente afectos à

3.6. Ora, não se pode dar por inequivocamente demonstrado o nexó de causalidade entre o deferimento do pedido da trabalhadora e o prejuízo daí decorrente para o normal funcionamento do serviço, desde logo porque não são referidos quais os turnos ali praticados, qual o número necessário de trabalhadores com a categoria de Auxiliar de ... a afectar a cada turno, designadamente em dias de fim-de-semana, bem como

não é referida a existência de períodos a descoberto, isto é, períodos de funcionamento do serviço que deixariam de ser convenientemente assegurados em função da prática do horário flexível pela trabalhadora. Deste modo, e atentando ainda na existência de 37 trabalhadores, no total, afectos ao serviço, ficaram por demonstrar os constrangimentos que decorreriam para o normal funcionamento do mesmo em resultado, directa e necessariamente, da prática do horário flexível solicitado.

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.

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, aquele 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 proteção ao exercício da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE JANEIRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E

CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.