

Processo:	3425/19.4T8VLG.P1.S2
Nº Convencional:	4.ª SECÇÃO
Relator:	RAMALHO PINTO
Descritores:	TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES ATRIBUIÇÃO DE HORÁRIO FLEXÍVEL
Data do Acórdão:	22-06-2022
Votação:	UNANIMIDADE
Texto Integral:	S
Privacidade:	1
Meio Processual:	REVISTA
Decisão:	NEGADA A REVISTA.
Sumário :	<p>I- Os artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível;</p> <p>II- Sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.</p>
Decisão Texto Integral:	<p>Processo 3425/19.4T8VLG.P1.S2 Revista 5/22</p> <p>Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:</p> <p>Lojas Primark Portugal – Exploração, Gestão e Administração de Espaços Comerciais, S.A. intentou contra AA a presente acção declarativa emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma de processo comum, peticionando que seja declarado que a Autora aceitou o pedido de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela Ré e que, consequentemente, não tem este direito a escolher os dias de descanso semanais, devendo por isso trabalhar em qualquer dia da semana que a Autora indique.</p> <p>A Ré contestou.</p> <p>Foi proferido despacho saneador e realizada a audiência final.</p> <p>Por sentença de 09/12/2021, o Tribunal de 1º Instância decidiu “<i>Nos termos e pelos fundamentos expostos julgo procedente a presente acção, declarando-se que a autora aceitou o pedido de horário apresentado pela ré no que tange às horas de entrada e de saída, e que a ré não tem direito a escolher os dias de descanso semanais.</i>”.</p>

A Ré interpôs recurso de apelação, o qual veio a ser considerado procedente, tendo, em consequência, sido decidida a improcedência da acção.

Inconformada, a Ré interpôs o presente recurso de revista, apresentando as seguintes conclusões:

“A) A Recorrente não se conforma com o Douto Acórdão a quo que julgou improcedente a presente Acção de Processo Comum e absolveu a Ré do pedido;

B) Com o devido respeito, o Douto Acórdão extravasou o conteúdo da letra da lei inscrita no artigo 56.º, n.º 2 do CT e onde está escrito “o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”;

C) O Douto Acórdão acrescentou, sem um mínimo de suporte na letra da lei, a “escolha dos dias em que o trabalhador escolhe a hora de início e termo”;

D) Ao fazê-lo, violou o artigo 9.º do Código Civil e violou o artigo 56.º, n.º 2 e 3 do CT, pois atribuiu um direito à Ré que não tem qualquer previsão na letra da lei, quer nas normas já indicadas, quer no resto do Código do Trabalho ou legislação avulsa;

E) Em termos práticos, custa dizer, mas o Douto Tribunal a quo, por discordar do resultado prático da lei, criou a sua própria lei, o que não pode ser admissível;

F) Requerendo-se por isso e em conformidade, e sempre com o maior respeito por opinião diversa, que o Douto Acórdão a quo seja revogado integralmente, mantendo-se a condenação da Ré nos exactos termos definidos pela 1.ª instância;

G) Ficando claro entendimento de que o regime do horário flexível previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT não concede ao trabalhador o direito a escolher os dias de descanso semanal.”

Foram apresentadas contra-alegações, onde a Recorrida veio suscitar a questão da intempestividade do recurso de revista.

A Exm^a Procuradora-Geral Adjunta emitiu duto parecer no sentido de ser negada a revista.

x

Definindo-se o âmbito do recurso pelas suas conclusões, temos, como única questão em discussão:

- se o regime de horário flexível previsto no artigo 56º, nº 2, do Código do Trabalho permite ao trabalhador escolher os dias de descanso.

Estão fixados os seguintes factos como provados:

- a) A autora é uma sociedade comercial cujo objecto abrange a exploração, administração, gestão e desenvolvimento de espaços comerciais, bem como de todas as actividades com estes estabelecimentos relacionadas, nomeadamente artigos para o lar, decoração, vestuário, calçado, artigos de uso e consumo pessoal e doméstico, produtos têxteis, electrodomésticos, equipamentos electrónicos, produtos alimentares, bebidas e tabaco, joalharia, ourivesaria, mobiliário, livros, papelaria, tabacaria, perfumes, produtos químicos e farmacêuticos, instrumentos musicais, bicicletas, veículos mecânicos de propulsão e actividades de restauração, hotelaria, decoração e cultura e lazer, transporte, exploração de teatros e cinemas, compra e venda, investimento e revenda de móveis e imóveis adquiridos para esse fim, consultoria para negócios e gestão, prestação de serviços, participação em outras sociedades com objecto análogo como forma do exercício de actividades económicas e tudo o mais que esteja relacionado ou seja conveniente para o desenvolvimento do objecto social aqui referido.
- b) Os estabelecimentos são caracterizados por terem uma área comercial ampla e situarem-se em centros comerciais, os quais estão em funcionamento durante os sete (7) dias de semana e com horário de abertura às 10:00 horas e encerramento entre as 23:00 e as 24:00 horas, todos os dias.
- c) Estando a autora obrigada a manter as lojas abertas todos os dias e durante o horário de funcionamento dos respectivos centros comerciais, sob pena de lhe serem aplicadas penalizações comerciais em caso de incumprimento.
- d) Deste modo, a empresa realiza o seu objecto através da exploração de dez (10) lojas espalhadas por Portugal, a saber: ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...) e ... (...).
- e) A autora e a ré celebraram um contrato que apodaram de contrato de trabalho em 25-08-2014, no qual a última se obrigou a prestar trabalho à primeira sob as suas ordens e direcção, contra o pagamento de uma retribuição mensal.
- f) No início do contrato a ré foi contratada para exercer as funções de operador de loja.
- g) Mantendo actualmente e desde há 3 a 4 anos as funções, compreendidas nas de operadora de loja, de visual merchandising, que consistem essencialmente em preparar a loja antes da abertura ao público.
- h) A ré exerce actualmente funções na loja Primark sita no Centro Comercial ... com morada na Rua ...,

i) A ré tem um período normal de trabalho semanal de 25 horas e diário de 5 horas.

j) No passado dia 04/10/2019 a ré, através do seu ilustre mandatário, Dr. BB, remeteu à autora uma carta com o seguinte teor:

Exm.º Senhor
Presidente do Conselho de Administração
Lojas Primark Portugal

Exmo. Senhora, vimos pela presente missiva, em nome e na qualidade de Advogados da Sra. _____, solteira, maior, vossa trabalhadora, onde possui a Categoria Profissional de _____, exercendo funções no vosso estabelecimento situado no Centro Comercial _____, desde o dia 25-08-2014, instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige.

Onde a seu pedido e em sua representação, vimos nos termos e para os efeitos dispostos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem a trabalhadora solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar apoio e assistência imprescindível à sua filha menor, com 1 ano de idade.

Está decisão, prende-se em exclusivo com as dificuldade do seu agregado monoparental, com a dificuldade de adaptação da sua filha menor à cresce, bem como a necessidade de conseguir conciliar os seus horários com as necessidades da menor, que atendendo ao tempo de viagem entre o infantário e o local de trabalho, não é comportável com a sua actual situação profissional, é incompatível com o meu actual horário laboral, mas essencialmente com as minha obrigações familiares.

Incompatibilidade esse, que irá subsistir pelo período mínimo de quatro anos, por referência ao período de frequência entre a cresce até à entrada na pré-escola ou no 1 ciclo de ensino básico.

Assim, pelos exposto e nos termos do art.º 56.º n.º 4 do Código de trabalho, vem a trabalhadora solicitar que o seu o horário a ser adoptado seja o seguinte:

- Um horário fixo das 07horas às 12 horas, de forma ininterrupta, fixado de segunda- feira a sexta- feira;

- Fixando-se as folgas/descanso semanal ao Sábado e ao Domingo, conforme se encontra estipulado na Lei e de forma a poder auxiliar a sua filha menor, visto que o horário da Cresce, é apenas de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrada aos fim-de-semana, não tendo onde debar a menor, bem como a ter tempo útil com a mesma (Cfr. Declaração do Infântário, que ora se anexa).

Declaro ainda que o menor em causa, vive comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme Atestado da Junta de freguesia onde reside e que ora se junta.

Aguardo com a máxima brevidade que vos seja possível, visto ser uma situação emergente, atendendo aos fundamentos invocados, rogando a V.Exa., se possível obter a autorização para iniciar de imediato o horário ora solicitado, caso não o sendo, desde já se indica que cumprirá o prazo de 30 dias de antecedência, conforme previsto no art.º 57.º do Código de trabalho.

Antecipadamente gratos pela atenção despendida, acreditando que pelos motivos invocados, as pretensões ora requeridas em nome em representação da nossa Constituinte/vossa funcionária será atendida e respeitada a Lei.

Onde desde já se informa, que a presente comunicação efectuada por nosso intermédio, não foi para criar qualquer fricção com a entidade patronal, mas apenas e tão só, o pedido de auxílio na formalização em conformidade com os pressupostos legais.

, 04 de Outubro de 2019.

l) Com a missiva supra indicada, juntou ainda um atestado da Junta de Freguesia ... e uma declaração do Centro m) A carta foi recepcionada a 07/10/2019.

n) A autora respondeu à ré por carta registada com aviso de recepção (...) datada de 18/10/2019, a qual foi recepcionada a 22/10/2019.

o) A resposta apresentava o seguinte teor:

18 de Outubro de 2019

Assunto: Pedido de flexibilidade de horário – V/ carta datada de 04.Outubro.2019

Exma. Senhora

Em resposta à V/ carta em epígrafe, recepcionada nos nossos serviços a 07.Outubro.2019, informamos que a decisão tomada pela PRIMARK foi a seguinte:

a) Mantendo-se V. Exa. afecta à Loja _____, o horário de trabalho que passará a ser-lhe aplicável pressupõe a prestação de trabalho nos seguintes períodos:

De 2º a DOMINGO, das 07h às 12h;

b) O Horário ora solicitado entrará em vigor em 16/Novembro/2019 e será vigente por quatro anos.

c) No final desse período, a PRIMARK poderá sentir necessidade de rever a situação, em função das efectivas exigências de organização e funcionamento da empresa, em geral, e da Loja em particular e ainda tendo presente a estrutura de recursos que, em cada momento, esteja afecta à sobredita Loja, uma vez que o esquema agora implementado exige uma reorganização e um especial esforço dos meios disponíveis.

d) Por fim, informamos que o regime do horário flexível não compreende a escolha dos dias de descanso, pelo que V. Exa., a não manter a

rotatividade dos mesmos, será apenas porque a Primark entende que pode, por agora, aceitar no seu pedido à luz do princípio da conciliação da vida privada com a Profissional.

Esta cedência é meramente temporária e durará pelo período que seja possível manter essa regalia.

Ou seja: não estará sujeita aos limites da Flexibilidade, mas sim sempre que for possível atender ao seu pedido. Não existindo da Primark aceitação de fixação de descansos fixos.

Ficamos a aguardar que nos confirme se a solução acima indicada é satisfatória nos termos descritos, de modo a que possamos organizar os meios, em conformidade para entrada em vigor daqui a 30 dias.

p) Por carta registada datada de 25/10/2019, recebida pela autora a 31/10/2019 (...), a ré apresentou resposta à anterior missiva, com o seguinte teor:

Exm.º Senhor
Presidente do Conselho de
Administração
Lojas Primark Portugal

25 de Outubro de 2019

Assunto: Apreciação da vossa comunicação datada do dia 18-10-2019 (recebido no dia 22-10-2019), sobre o Pedido de flexibilidade de horário.

Exmo. Senhores, em cumprimento do disposto no n.º 4 do art.º 57 do Código do Trabalho, venho em nome e em representação (Cfr. Procuração que V. Exa. já possuem), apresentação a nossa apreciação à vossa resposta sobre o pedido efectuado pela Sra.

vossa trabalhadora, onde possui a Categoria Profissional de exercendo funções no vosso estabelecimento situado no Centro Comercial desde o dia 25-08-2014, daravante, designada apenas por "trabalhadora".

Como questão prévia, desde já pretendo demonstrar o meu desagrado, pela pressão que a trabalhadora está a ser alvo no estabelecimento onde está adstrita, onde além das pressões, considerações efectuadas pelos seus superiores hierárquicos, até já foi "ameaçada" que iria ser colocada no turno da noite, como represália da mesma estar a exercer um direito previstos na Lei e na própria Constituição da Repúbl

Posto isto, perante a vossa missiva remetida, apenas que a vossa decisão é ambígua, isto porque, perante a vossa resposta/exposição, ficamos num "nīm", onde não transparecem que recusam e concedem parcialmente o pedido efectuado pela vossa trabalhadora.

Isto porque, essencialmente na alínea a), recusam o horário pretendido pela funcionária, e na alínea d), indicam que poderão aceitar o horário indicado, mas que a qualquer momento, poderão alterar, pelo que, não poderá a funcionária concordar com tal incerteza a pairar sobre a sua actividade.

Constatando-se que a vossa recusa, onde parágrafo algum, se apura os motivos necessários e recusa do pedido efectuado pela trabalhada, conforme vem descrito no n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que apenas e tão se poderá depreender, que não existe fundamento sério e real para a recusa do horário indicado pela trabalhadora.

Recorrendo a apenas motivos genéricos e de questões de quem tem o poder, o que no caso em concreto, e perante o exposto pela trabalhadora e essencialmente os fundamentos invocados, tais considerações, não se compreendem, nem se aceitam.

Sendo patente, que o que divide a trabalhadora da entidade empregadora é o trabalho aos fins de semana, mas perante o supra exposto, não se compreende tal conduta, além de que nenhuma necessidade imperiosa do funcionamento da empresa é mencionada

Visto tratar-se de uma empresa com dezenas e dezenas de trabalhadores, onde além do mesmos, muitos dos mesmos, são contratados especificamente para laborar apenas aos fim de semana, em horários nocturnos, pelo que o pedido da trabalhadora, em nada afectaram ou acarretará um esforço de muito suplementares.

Utilizando e descrevendo situações que, de todo, não configuram uma "necessidade imperiosa do funcionamento da empresa".

Ora, salvo o devido respeito pelo alegado, não pode a requerente ver indeferido o seu pedido actual, pelo facto de, "a médio prazo" a empresa considerar que terá uma situação a resolver.

Pronuncia-se assim a trabalhadora, contra a posição da fundamentação à qual se responde, requerendo que seja revista a posição da fundamentação da entidade empregadora e que seja defendido o pedido de alteração do horário de trabalho para o período já definido das 07h00 às 12h, de forma ininterrupta, sem rotatividade e sem prestação de trabalho ao sábado e ao domingo, proporcionando assim à requerente condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos da lei em vigor".

q) Recebida a resposta da ré, a autora enviou uma carta à Comissão para a

Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) datada de 04/11/2019 (...) e recebida a 05/11/2019, com o seguinte teor:

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho
e no Emprego
Rua

(Registada)

4 de Novembro de 2019

Assunto: Intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário – descansos semanais fixos

Exmos. Senhores,

Vimos, em cumprimento do disposto no artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, remeter o processo relativo à trabalhadora

Na sequência da missiva da mencionada trabalhadora, através da qual solicita a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário vimos, pela presente, expor o seguinte:

A trabalhadora solicitou a prestação do trabalho em regime de flexibilidade de horário e concretamente que lhe fosse atribuído o horário de trabalho com entrada à 07h00 e saída às 12h00, e que os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidisse com o sábado e domingo.

A Primark apreciou de imediato e devidamente o pedido da trabalhadora e, em resposta, comunicou a intenção de aceitação do pedido, embora não totalmente nos termos por esta preconizados, os quais não têm qualquer sustentação legal.

Nesta senda, foi aceite o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora em que o período obrigatório de trabalho deverá ser das 7h00 às 12h00 de segunda-feira a domingo.

No mais, a Primark e face à apreciação do pedido da trabalhadora vem ainda esclarecer V.Exas. do seguinte:

Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT), 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.

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.

Assim, é ao empregador a quem lhe corresponde nos termos do artigo n.º 56 do CT estabelecer esses limites dentro dos quais este direito deve ser exercido. Em outros termos, é o empregador quem deve fixar o horário de trabalho não sendo permitido que o trabalhador determine os dias em que pretende trabalhar.

A título de exemplo, vejam-se os acórdãos do Tribunal da Relação do Porto n.º 2603/16.3T8MTS.PI de 2 de Março de 2017 e do Tribunal da Relação de Lisboa n.º 1080/14.7T38RR.11-4 de 18 de maio de 2016.

Com efeito, resulta do referido acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa que o pedido de horário flexível com folgas fixas/descansos semanais fixos não se enquadra dentro da noção legal de trabalho flexível nos termos do artigo 56.º do CT.

Consequentemente, se é ao empregador a quem lhe corresponde fixar os limites dentro dos quais o trabalhador pode praticar o seu direito de flexibilidade horária, em nenhum caso pode ser aceite, que seja o trabalhador que determine os dias em que pretende trabalhar (e a sensu contrario, folgar).

Junta: Pedido apresentado pela trabalhadora, comunicação da intenção de recusa e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

Com os melhores cumprimentos,

Onde juntou: i) a carta da ré (e anexos); ii) a resposta da autora (e anexos) e; iii) a pronúncia da ré à carta anterior enviada pela autora.

s) Através de missiva datada de 21/11/2019 (recebida a 22/11/2019) a CITE emitiu parecer desfavorável à intenção de recusa da autora relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela ré.

t) Após receber o parecer desfavorável por parte da CITE, a autora entregou à ré aos 29/11/2019 uma missiva, dando-lhe conhecimento do mesmo.

u) De imediato a autora atribuiu à ré o horário pretendido: entrada às 7:00 horas e saída às 12:00 horas.

v) Ficando a definição dos dias de trabalho a cargo da autora, ou seja, de 2^a feira a domingo.

x) Porém, tal como indicado na comunicação enviada à ré, a autora sempre que lhe foi possível fez coincidir os dias de descanso semanais da ré com os fins de semana.

z) A autora é uma multinacional, que tem ao seu cargo pelo menos várias dezenas de funcionários apenas e tão só na loja onde a ré presta a sua actividade.

a1) A autora, tem dezenas e dezenas de funcionários que exercem a categoria profissional de operador de loja.

b1) O agregado familiar da ré é composto por si e pela sua filha nascida em .../.../2019.

c1) A ré não tem possibilidade de deixar a sua filha na creche, nem terá na pré-escola, nos dias não úteis e nos dias úteis antes das 7:30 horas e depois das 19 horas.

x

Cumprе apreciar e decidir:

O acórdão recorrido resumiu assim a solução que encontrou para a questão que nos ocupa:

“E, assim sendo, só podemos julgar como o defende a recorrente que não decidiu correctamente o Tribunal “a quo” ao ter considerado, como considerou que a Ré não tem direito a escolher os dias de descanso semanais e, por isso, a sentença recorrida não pode manter-se.

Pois, perante o quadro legislativo, em questão, tendo a empresa/empregadora, um período de laboração em todos os dias da

semana, incluindo sábados e domingos, faz todo o sentido e só faz sentido que, o horário flexível de trabalho do trabalhador, que invoca e prova a necessidade de acompanhar o filho menor fora dos horários de abertura das escolas e creches, porque não tem qualquer suporte familiar, sendo o seu agregado familiar composto, apenas, por si e pela filha menor, nascida em .../.../2019 e sem possibilidade de a deixar na creche em dias não úteis, seja considerado e lhe seja concedido, tendo em conta não só as horas diárias dos dias úteis, em que aqueles estão encerrados, ou seja, o período normal de trabalho diário, como os dias não úteis em que os mesmos se encontram fechados.

Aliás, só assim, sendo entendido, se poderá concordar que a empregadora aceita conceder horário flexível a trabalhador com responsabilidades parentais e sujeito às referidas limitações, possibilitando-lhe a conciliação da sua actividade profissional com a sua vida familiar de um modo normal quanto possível.

Razão porque, no caso, consideramos que a A./empregadora, ao contrário do que diz, não aceitou o horário flexível apresentado pela R./trabalhadora e, sendo desse modo, competia-lhe invocar e demonstrar os fundamentos que, sendo reconhecidos, na acção que intentou, lhe possibilitariam recusar o pedido da Ré (art. 57º, nºs 2 e 7), o que manifestamente não fez”.

A Autora- empregadora insurge-se, no seu recurso, contra este entendimento, sustentando que o pedido de que os dias de semana de descanso fossem o sábado e o domingo não integraria o pedido de regime de horário flexível à luz da definição do nº 2 do artigo 56º do CT – “*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*”, o que não deixaria espaço para qualquer pedido relativamente aos dias de descanso semanais.

Sobre esta mesma questão se pronunciou muito recentemente este Supremo Tribunal e Secção Social, pelo acórdão de 17/03/2022 (relator Júlio Vieira Gomes), processo 17071/19.9T8SNT.L1.S1, disponível in www.dgsi.pt, em termos que aqui acolhemos e seguimos:

Decorre do artigo 59º, nº 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa o direito de todos os trabalhadores a uma organização de trabalho que permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que o artigo 33.º n.º 1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê igualmente a proteção da família “*nos planos jurídico, económico e social*”. Em conformidade com este escopo o artigo 56º, nº 1, do CT prevê o direito de os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos ou independentemente da idade se tiverem deficiência ou doença crónica que vivam com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação a trabalharem em regime de horário de trabalho flexível, sendo que o artigo 57º do CT

regula o procedimento a adoptar para obter a autorização pelo empregador, bem como os fundamentos de uma possível recusa (nº 2 do artigo 57º).

No caso dos autos a Ré- trabalhadora apresentou a sua solicitação nos termos que constam do facto provado j):

Depois de referir “(...) *as dificuldades do seu agregado monoparental, com a dificuldade de adaptação da sua filha menor à creche, bem como a necessidade de conseguir conciliar os seus horários com as necessidades da menor, que atendendo ao tempo de viagem entre o infantário e o local de trabalho, não é comportável com a sua actual situação profissional, é incompatível com o meu actual horário laboral, mas essencialmente com as minhas obrigações familiares*”, incompatibilidade essa “*que irá subsistir pelo período mínimo de quatro anos, por referência ao período de frequência entre a creche até á entrada na pré-escola ou no 1 ciclo do ensino básico*”, remata do seguinte modo:

“Assim, pelos exposto e nos termos do art.º 56.º n. 4 do Código do Trabalho, vem a trabalhadora solicitar que o seu horário a ser adoptado seja o seguinte:

- Um horário fixo das 07 horas às 12 horas, de forma ininterrupta, ficando de segunda-feira a sexta-feira (...).”

A Autora - empregadora não aceitou a pretensão de que o descanso semanal fosse aos sábados e domingos.

Como se diz no já citado acórdão deste Supremo Tribunal, 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 200º, nº 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 nº 2 do artigo 200º 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 o sábado e o domingo. As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas. 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. Como a trabalhadora referiu no seu pedido, a não consideração dos seus dias de descanso ao sábado e ao domingo acabava por lhe acarretar, a si e por inerência à sua filha menor, um grave prejuízo, que em grande medida comprometeria o escopo legal do regime de horário flexível.

Há que confirmar, pois, o acórdão recorrido.

x

Decisão:

Pelo exposto, **acorda-se em negar a revista, confirmando-se o acórdão recorrido.**

Custas pela recorrente.

Lisboa, 22/06/2022

Ramalho Pinto (Relator)

Domingos Morais

Mário Belo Morgado