

**PARECER N.º 20/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2093/FH/2017

**I – OBJETO**

1. A CITE recebeu em 19.12.2017, por correio eletrónico, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., operadora, a exercer funções na loja ..., em ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 3.11.2017, foi rececionado pela entidade empregadora no dia 28.11.2017, cujo teor é o seguinte:  
*" (...) vem requerer que lhe seja atribuído o regime de horário flexível Previsto no artigo 56.º e 57.º do código do trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.*  
*(...) o cônjuge encontra-se deslocado a exercer funções no ..., (...) ...*  
*Por forma a conseguir cuidar, educar, apoiar, acompanhar o crescimento e desenvolvimento dos meus descendentes (...) de 3 anos e (...) de 2 anos, no período em que ambos não se encontram no pré-escolar e*

*creche respectivamente, vem requerer que lhe seja atribuído horário de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira das 8h00 às 18h00.”*

3. Em 13.12.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, pessoalmente, da intenção de recusa, constante do despacho da direcção de Recursos Humanos, que se passa a transcrever o essencial para análise dos factos invocados e fundamentos que o motivaram:

*“ (...) V. Exa. invoca estar a efetuar tal pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Ora, desde logo, e para o pedido poder ser devidamente elaborado é necessário cumprir um conjunto de formalidades, nomeadamente, indicar o prazo previsto dentro do limite aplicável. Acontece que, ao longo de toda a missiva e respetivos documentos, tal indicação não é efectuada.*

*Nestes termos, falta ao pedido um elemento formal essencial à sua apresentação. Assim, deve-se entender que o pedido, por estar formalmente inquinado, deve ser recusado.*

*Sem prescindir, e ainda que assim não fosse, sempre seria intenção da sua entidade empregadora recusar o pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

***(a) Do conceito de horário flexível***

*Antes de mais, importa salientar que a solicitação de V Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT).*

*(...) compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário. cada um com duração não inferior a um terço do período normal de*

*trabalho diário (...)» (alínea b), n 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).*

*No entanto, aquilo que V Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.*

*Por outro lado, ainda que mencione o art.º 56.º do CT, ao solicitar um « (...) horário de 2.º a 6.º feira das 8h00 às 18h00», o V. Exa. exige é, isso sim, um regime de folgas fixas. Acontece que o horário flexível nada tem a ver com o regime de folgas praticados, mas sim apenas com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*

*O direito a horário flexível consagrado no CT nada tem ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal; o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT. (...) nos termos em que V. Exa. concretiza o seu horário de trabalho, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, (...).*

***(b) Das exigências Imperiosas do funcionamento da loja ..., em ...***

*V. Exa. exerce funções de operadora na loja (...) (doravante loja). A loja está aberta ao público de segunda-feira a domingo, praticando os seguintes horários: de **domingo a segunda-feira, das 09h00 às 23h00**; às **sextas-feiras, sábados e vésperas de feriado, das 09h00 às 24h**.*

Acresce que V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários rotativos desde a data de admissão, a 04.10.2004.

Isto posto:

1. (...)a loja está inserida num Centro Comercial que desde a sua abertura não apresentou resultados satisfatórios de vendas, tendo (...) passado por um período em que a sua própria viabilidade esteve comprometida. Contudo, (...) esta loja tem vindo a melhorar os seus resultados, pelo que se encontra atualmente numa fase crítica de captação de clientes, para a qual necessita do trabalho de todos os seus colaboradores que é fundamental para cimentar este crescimento. Assim,
2. Se a ... lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores do estabelecimento,
3. O período compreendido entre as 15h00 e as 21h00 é aquele em que a loja regista cerca de 62% das vendas, bem como aos fins de semana. Além disto, é precisamente entre as 17h00 e as 20h00, por excelência, que se regista o período de maior afluência de clientes e consequente período mais forte de vendas. No entanto, concedendo o horário que V. Exa. pretende, tal significa que não esteja disponível para laborar quando a loja mais necessita do trabalho de V. Exa.
4. Do mesmo modo, se lhe fosse concedido o regime de folgas que pretende, a empresa deixaria de poder contar com o seu serviço durante uma parte substancial das alturas de maior afluência de clientes que, como referido, se verifica aos fins de semana. A empresa não pode conceder a V Exa. folgas fixas ao sábado e domingo, na medida em que

*esses são dias em que o seu trabalho é essencial.*

5. Acresce que a **Convenção Coletiva de Trabalho aplicável** à presente relação laboral (CCT entre a APED- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10.<sup>a</sup>, alínea c), o seguinte: “nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.”

(...) 7. Os trabalhadores da loja e, em concreto, os trabalhadores que integram a equipa de V. Exa. ficariam necessariamente prejudicados se a V. Exa fosse atribuído o horário solicitado.

(...) 9. Um tratamento preferencial a V. Exa., concedendo sempre folgas fixas ao sábado e domingo, dias de movimento elevado na loja, iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

10. Para além disso, **a loja tem 142 trabalhadores, dos quais 87 trabalham em regime de full-time e, na secção onde V. Exa. desempenha funções, trabalham neste momento 4 pessoas** (...).

11. (...) **destes 142 trabalhadores, pelo menos 29 têm, para além de V. Exa., filhos com menos de 12 anos para acompanhar.**

12. **A secção de fluxos têxtil, onde V. Exa. está enquadrada e desempenha funções, conta com apenas 4 trabalhadores, um dos quais**

*trabalha em regime de part-time.*

*13. Os trabalhadores em regime de part-time têm o horário quase sempre fixo(...)os trabalhadores regime de full-time têm que fazer horários rotativos para a loja conseguir cobrir todas as horas de abertura ao público de forma equitativa por toda a equipa — tal como acontece com a secção de V. Exa.*

*(...) 15. O horário que V. Exa. propõe, iria sobrecarregar os restantes colegas com “horários de fecho”. causando, inevitavelmente, a insatisfação da restante e reduzida equipa.”*

*Para finalizar, a entidade empregadora refere, ainda, que “não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário com regime de folgas imutável por um período indefinido de tempo (o qual V Exa. nem sequer indicou), devido à enorme dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo — mormente numa loja com o histórico de fracos resultados e em pleno contexto de melhoria — que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um longo período de tempo.*

*Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.”.*

4. A trabalhadora Requerente apresentou, em 14.12.2017, apreciação à intenção de recusa, reiterando a sua solicitação para que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para efeitos de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, indicando o **período de 5 (cinco) anos**. Procede uma **ligeira alteração na indicação do horário** de trabalho pretendido, indicando para o efeito o período **das 08h30m às 12h30m (manhã) e das 13h00 às 18h00m (tarde)**, sendo o mesmo período constituído por uma **componente fixa de 4 (quatro) horas** (plataformas fixas), das **10h00m às 12h00m (manhã) e das**

13h30m às 15h30m (tarde), com um período de intervalo de descanso diário das 12h30m às 13h00m.

Não obstante o seu pedido, manifesta inteira disponibilidade para agendamento de reunião com a entidade empregadora, a fim de ser encontrada uma solução de trabalho em regime de horário flexível que vá de encontro aos interesses de ambas as partes.

5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 19.12.2017.

\*

6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":  
*" (...) c) 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 (...)"*.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na

ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2. 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.
3. 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".
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.

5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
  
6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

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”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.
9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e*

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

*ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

10. 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 vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.
11. 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.*".
12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "*(...) à 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.*"
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

14. 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.
15. O 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 e a justificação da sua pretensão, 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).
16. 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.
17. 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.

18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.
19. 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.
20. 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”.

21. 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.
22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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 indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. **Assim, incumbe ao empregador 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.**
23. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a

conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

24. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua **atividade profissional com a vida familiar**, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
25. Por outro lado, a CITE tem entendido que **no horário flexível a elaborar pelo empregador**, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
26. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e

deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, das 8:00h às 18:00h**, estabelecendo, desta forma, uma amplitude de 10 (dez) horas diárias, permitindo uma maior flexibilidade à entidade empregadora para adaptar o seu pedido aos horários de trabalho pré-existent na empresa, manifestando na sua apreciação à intenção de recusa do empregador, disponibilidade para trabalhar no período das **08h30m às 12h30m (manhã) e das 13h00 às 18h00m (tarde)**, sendo o mesmo período constituído por uma componente fixa de 4 (quatro) horas (plataformas fixas), das 10h00m às 12h00m (manhã) e das 13h30m às 15h30m (tarde), com um período de intervalo de descanso diário das 12h30m às 13h00m.
28. Alegou, para o efeito pretendido, que tem 2 (dois) filhos menores, com 3 (três) e 2 (dois) anos de idade, que com ela vivem, e que o outro progenitor se encontra impossibilitado de assegurar a assistência aos

filhos, por se encontrar a trabalhar em Lisboa, no Ministério dos Negócios Estrangeiros, ficando aquelas crianças sem qualquer apoio fora dos períodos do horário pré-escolar (entre as 7:30h e as 19:00h) e do horário de funcionamento da creche (entre 7:45h e as 19:00h), que frequentam, conforme se atesta da leitura dos documentos juntos com o requerimento da trabalhadora.

29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora conclui que o pedido deve ser recusado por preterição de formalidade essencial, designadamente por falta de indicação do prazo previsto de duração do período de trabalho em regime de horário flexível.
30. Ora, a indicação do prazo releva se a Requerente pretendesse um prazo inferior ao supletivo da lei, a saber até o filho menor perfazer os 12 (doze) anos de idade, consoante previsto no n.º1 do art.º 56.º, do Código do Trabalho, e daí a redação da alínea a) do n.º1 do art.º 57.º, do mesmo diploma legal ser a “Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável”. A este propósito já se pronunciou esta Comissão através dos seus pareceres.
31. Alega a entidade empregadora que a trabalhadora ao indicar o intervalo exato dentro do qual quer que o horário seja elaborado retira ao empregador o direito deste a estabelecer o horário de trabalho, pelo que, importa, antes de mais, reiterar que o direito previsto no art.º 56.º, do Código do Trabalho, **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 indicadas no n.º 3 daquele artigo. **Assim sendo, compete à entidade empregadora ajustar, dentro da amplitude horária escolhida pela trabalhadora, quais os**

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.

32. Pois bem, e de acordo com a informação fornecida pela entidade empregadora, a trabalhadora exerce funções de operadora numa loja que se encontra aberta ao público de **segunda a domingo, das 9:00h às 23:00h**, e **sextas, sábados e vésperas de feriado, das 9:00h às 24:00h**, estando aquela obrigada a cumprir a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, em regime de turnos rotativos.
33. Porém, o empregador não informa quais os horários dos turnos em vigor na loja onde a Requerente trabalha, não fornece os mapas dos quais constem os trabalhadores a exercerem atividade naquela loja e quais os turnos por aqueles praticados, a que horas têm de comparecer ao serviço e, depois de fechar ao público, a que horas terminam o serviço, apenas informando qual o horário de abertura ao público que se inicia sempre às 9:00h e termina às 23:00h ou às 24:00h, consoante sejam dias de semana e domingos ou sextas, sábados e vésperas de feriado, respetivamente.
34. Se o horário pretendido pela trabalhadora influi no regime de folgas em vigor na empresa, trata-se de um efeito colateral decorrente do exercício de um direito que assiste à trabalhadora, previsto no já citado artigo 56.º, do Código do Trabalho.

35. A loja onde a Requerente trabalha tem 142 (cento e quarenta e dois) trabalhadores/as, dos/as quais 87 (oitenta e sete) trabalham em regime de *full-time* e, na secção onde aquela trabalhadora desempenha funções, trabalham, neste momento, 4 (quatro) trabalhadores, um dos quais trabalha em regime de *part-time*. Os trabalhadores em regime de *part-time*, de acordo com a informação fornecida da entidade empregadora, têm o horário quase sempre fixo, não esclarecendo, no caso concreto, qual o horário praticado.
36. Informa a entidade empregadora que na loja onde a Requerente labora, pelo menos, 29 (vinte e nove) pessoas têm filhos menores de 12 (doze) anos para acompanhar, não sendo perceptível, pois o empregador também não clarifica se todas essas pessoas estão a beneficiar do regime de trabalho em horário flexível, senão todas quantas beneficiam, bem como, se dos que beneficiam existe alguma pessoa nessas condições colocada na secção onde a Requerente exerce as suas funções.
37. Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como, também, tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou, então, a inexistência de possibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

38. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que o **período de trabalho diário, compreendido entre as 15h00 e as 21h00**, verifica-se quando *“a loja regista cerca de 62% das vendas, bem como aos fins de semana”*, e afirma que *“é precisamente entre as 17h00 e as 20h00, por excelência, que se regista o período de maior afluência de clientes e conseqüente período mais forte de vendas”*.
39. Da argumentação exposta pela entidade empregadora, não resulta que a conceder à trabalhadora o horário pretendido pela mesma, possa advir risco do serviço ficar insuficientemente assegurado pelos restantes profissionais, dado existirem 4 (quatro) pessoas naquele serviço.
40. De acordo com a informação fornecida pela Requerida, o período diário, compreendido entre as 15h00 e as 21h00, é aquele em que a loja regista cerca de 62% das vendas. A Requerente, com o horário solicitado, assegurará, portanto, uma parte significativa daquele período, para além de que se predispôs a diminuir o período de descanso diário para o mínimo legal de 30 (trinta) minutos.
41. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
42. 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 proteção ao exercício da parentalidade.

43. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. 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 ...

**3.2.** 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO, POR MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**