

**PARECER N.º 398/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 1426/FH/2018

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 15.06.2018, por correio registado, com aviso de receção, do ....., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., ... Principal, a exercer funções no Departamento de ....., 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 29.03.2018, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, tendo para tanto alegado que tem um filho menor com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e vem solicitar trabalhar de segunda a sexta, entre 9:00h e as 18:00h, com descanso semanal aos sábados e domingos.
- 1.3. Em 18.04.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio registado, com aviso de receção, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão da Administração de Pessoal que, de seguida, se transcreve:

*“Na sequência S/ pedido identificado em epígrafe, vimos por este meio informar V. Exa. (doravante “a trabalhadora”) que, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, por razões de organização dos serviços, não nos é possível atribuir o horário de acordo com os parâmetros por si solicitados, por “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, aduzindo, desde já os seguintes elementos que, salvo melhor opinião, justificam nossa recusa:*

#### *ENQUADRAMENTO GERAL*

- 1. A relação de trabalho é regulada pelo Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a ...e a ...;*
- 2. O estabelecimento onde a trabalhadora desenvolve a sua atividade tem um período de abertura ao público entre as 10h00 e as 22h00 de segunda a quinta-feira e das 10h00 às 23h30 à sexta-feira e ao sábado, e aos domingos e feriados entre as 10h00 e as 20h00;*
- 3. Em tal estabelecimento são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos;*
- 4. Os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho os 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público;*
- 5. O descanso semanal é organizado de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, dos quais 5 combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado;*
  
- 6. No estabelecimento de ..., são praticados horários diversificados com períodos de 8, 5 e 4 horas diárias, vigorando as escalas, tendencialmente, por um período de 30 dias.*

7. Assim, a entidade patronal, na organização, complexa, dos horários de trabalho dos seus trabalhadores, conta com a presença e empenho de todos no sentido de dar um melhor serviço ao cliente — pedra fundamental de toda a filosofia da entidade patronal.

8. Acresce que a entidade patronal, para além do período prolongado de funcionamento acima referido, tem ao seu serviço cerca de dois mil trabalhadores, factos estes que, por si só, dizem bem da complexidade da organização da gestão dos seus recursos humanos, designadamente ao nível da organização de horários de trabalho, da moralização e exemplo que tem que ser instituído relativamente ao nível da equidade entre os trabalhadores.

9. Por outro lado, e de acordo com a filosofia do ..., a presença dos colaboradores, principalmente nos horários de maior afluência de clientes, é absolutamente fundamental, sendo certo que, especialmente entre 2.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup>, os finais de dia/princípio de noite, e durante todo o fim de semana, são alturas de “pico” de clientes, muitos deles a deslocar-se ao Estabelecimento após o respetivo período laboral, ou nos períodos de “não trabalho” — fins de semana - para aí efetuarem as suas compras.

10. Dos cerca de 787 colaboradores nos departamentos de venda, 317 têm 404(quatrocentos e quatro) filhos menores de 12 anos (ou seja, 40% do total de colaboradores); Sendo que

11. Daqueles 317 colaboradores, com 404 filhos com menos de 12 anos, 141(44%) são divorciados, separados ou solteiros, i.e., constituem família mono parental.

#### *ENQUADRAMENTO DEPARTAMENTAL*

- 12. A trabalhadora exerce as suas funções no Departamento de ....*
- 13. Em tal departamento existem 6 trabalhadores, 3 com horário de 8 horas de trabalho diário (sendo este o V/ caso) e 3 “part-time”, um de fim-de-semana e dois com horário de cinco horas.*
- 14. Um dos “part-time”, o de fim-de-semana, foi solicitado pela trabalhadora em questão e tem como fundamento a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, tendo sido acordado com a trabalhadora para acompanhamento do seu filho menor de 12 anos.*
- 15. Acresce que o departamento, e como atrás já se mencionou, tem os seus picos de laboração precisamente ao início da manhã, durante a hora do almoço e a partir do meio da tarde de todos os dias, especialmente à hora de jantar/fecho da loja, e aos fins de semana, aumentando ainda mais nos meses de Novembro e Dezembro.*

#### *ENQUADRAMENTO PESSOAL*

- 16. A trabalhadora é funcionária da empresa desde 16 de Outubro de 2003, tem a categoria de ... e presta funções no estabelecimento de ... da entidade empregadora;*
- 17. Como as suas demais colegas, a trabalhadora pratica os horários de trabalho como acima se referiu.*

*Feito este enquadramento, analisemos, agora, o pedido da trabalhadora*  
**DO PEDIDO DA TRABALHADORA**

*18. No passado dia 16/05/2018 a trabalhadora solicitou que lhe fosse concedido um horário "flexível" entra as 09:30 e as 19:00, com folgas rotativas.*

*19. O pedido prende-se com o facto de ter um filho de 3 anos, e por se estar a divorciar, tendo o apoio do pai do menor apenas de forma esporádica.*

*20. Na reunião mantida entre o Chefe e a Subchefe do departamento de Administração de Pessoal (e por estes solicitada) e a trabalhadora, no passado dia 22/05/2018, e com a constante preocupação da empresa em conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, informou esta que o pai do seu filho tem um trabalho com horários rotativos (manhã, tarde e noite) e que vão ficar com guarda partilhada da criança*

*21. Assim, e porque haverá alturas em que o pai estará com o seu filho, pediu-se à trabalhadora que apresentasse o horário do outro progenitor, para que se pudesse, de alguma forma, conciliar ambas as organizações de horário de trabalho.*

*22. A trabalhadora ficou de se reunir de novo com o Chefe e a Subchefe do Departamento de Administração de Pessoal, já com o horário do pai do seu filho, no dia 28/05/2018.*

*23. Tal como tinha ficado combinado, a trabalhadora dirigiu-se no referido dia ao departamento de Administração de Pessoal.*

24. *Todavia, e ao contrário do que havia ficado acertado, não trouxe o horário do pai do seu filho pois alegadamente o mesmo negou-se a entregar-lho.*

25. *Comentou que tinha ido naquele mesmo dia realizar a entrega, nos registos do notariado, dos papéis relativos à guarda partilhada (uma semana com o pai e uma semana com a mãe), pelo que lhe foi feita a seguinte proposta:*

*- Dar-lhe o horário da manhã sempre que fosse a sua semana com o filho e dar-lhe o horário da noite sempre que fosse a semana do pai. Desta forma conseguir-se-ia assegurar o seguinte:*

*(i) Acautelava-se à trabalhadora o direito ao turno da manhã quando estivesse com a guarda do filho;*

*(ii) Assegurava-se à trabalhadora a rotatividade semanal (e não quinzenal) entre horário da manhã e horário da noite, algo que na venda acontece apenas a quem ocupa os cargos de chefia.*

*(iii) Permitia-se que a trabalhadora continuasse a fazer o horário que mais a satisfaz - da noite - (como disse a própria em ambas as reuniões) quer seja porque pode descansar mais quer seja pelo montante de comissões a receber que é sempre maior a quem está neste turno;*

*(iv) Evitava-se à empresa as indesejáveis alterações aos turnos previamente estabelecidos, que teria que pedir às restantes pessoas do departamento, as quais teriam que passar do turno da manhã para o turno da noite afim de “substituir” a trabalhadora em causa.*

26. *A trabalhadora rejeitou esta solução pois afirmou não ter a certeza de que o pai irá exercer o seu poder paternal nas semanas que forem determinadas pelo Ministério Público.*

27. Foi-lhe, então, explicado que também ela tem o dever de garantir que o pai do seu filho cumpra com as obrigações que legalmente forem estabelecidas; e que caso o pai falhasse com alguma das suas semanas, a empresa estava completamente recetiva a fazer as alterações necessárias, desde que garantida a equidade entre os turnos da manhã e os turnos da noite (que seria o mesmo que dizer que haveria equidade entre as semanas do pai e da mãe, no âmbito da guarda partilhada).

28. A trabalhadora continuou a rejeitar esta solução alegando que a empresa poderia não o fazer, o que demonstra uma falta de consideração para com a empresa que sempre cumpriu com as suas obrigações para com a trabalhadora.

#### DO DIREITO

29. Na carta a que agora se responde, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído um horário que seja compreendido entre as 09,30 horas e as 19 horas, “com folgas rotativas.”

30. Pretendendo tal horário o que verdadeiramente está a pedir é um horário fixo.

Ora,

31. O pedido da trabalhadora constitui, não uma flexibilização do horário de trabalho mas antes uma alteração do horário de trabalho atualmente praticado, que passaria a ser um horário fixo.

32. Dispõe o artigo 56.º do Código do Trabalho:

2. 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.

3. 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 da empresa;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;*

*4. O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.”*

*Ou seja,*

*33. O horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas “faixas” temporais (as “faixas de variação”) para o início e para o termo do trabalho normal diário — cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (PNT) diário — e que, dentro dessas faixas, o trabalhador possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo (nossos sublinhados).*

*34. Além disso, deverá o empregador definir um ou dois períodos de presença obrigatória (as “plataformas fixas”), com duração igual a metade do PNT diário e estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*35. Nas palavras do insigne Professor Doutor Bernardo Lobo Xavier:*

*36. “Em cada dia de trabalho [o trabalhador] apenas está obrigado a cumprir os períodos de presença obrigatória e, dentro das faixas de variação admissível, pode administrar a sua prestação, reduzindo-a em certos dias e aumentando-a noutros, de modo a que esteja cumprido, em termos médios e em cada ciclo de quatro semanas, o período normal de*

*trabalho semana, O esquema aproxima-se de um regime de adaptabilidade (na medida em que existe a observância, em termos médios, do período normal de trabalho acordado, no quadro de um determinado período de referência), mas com uma variação fundamental: a gestão vai sendo feita pelo trabalhador, de acordo com as suas necessidades, no dia-a-dia, dentro dos limites fixados pelo empregador nos termos do n.º 3.”*

*37. Ao contrário do determinado pela lei, verifica-se, que é a trabalhadora, ela própria, que fixa o seu horário (das 09h30 às 19h00 com folgas rotativas) e ainda estabelece os limites e condições para a fixação das suas folgas: FIXAS ao sábado e domingo.*

*38. É, assim, manifesta, a contradição entre o que a trabalhadora pede e o que a lei permite.*

*39. O que a lei determina é que é o empregador a estabelecer os limites dentro dos quais o trabalhador pode escolher iniciar e terminar a prestação do seu trabalho.*

*59. Não é o trabalhador que pode, livremente, escolher o horário de trabalho que quer praticar.*

*60. Pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação de ...,  
Processo: 1080/14.7T8BRR.L1-4, de 18-05-2016*

*“...mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.*

*A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais”, 3.ª edição, que:*

*Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b)*

e c) e n.º 4)... .

*Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.*

*Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A. ”.*

*E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57.º retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198.º e 212.º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212.º do CT).*

*Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência.*

*Estes interesses da A. podem ser ponderados através da factualidade apurada tal como que “a afluência de clientes à loja é muito mais intensa nos fins de semana, pelo que o volume de trabalho é muito maior nesses dias; assim, a A. tem de ter maior disponibilidade de recursos humanos para trabalhar aos sábados e domingos; a secção de resolve (serviço pós-venda / apoio a clientes) tem uma equipa de 12 (doze) trabalhadores, sendo 10 (dez) a tempo completo e 2 (dois) a tempo parcial; nesta equipa, há seis trabalhadores com filhos menores, a R. e os colegas DD, EE, FF, GG e HH; no entanto, como a loja se encontra aberta*

*ao fim de semana, nem todos os trabalhadores podem ter, ao mesmo tempo, folga nesses dias; a A. elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, e forma a que todos os trabalhadores da secção a que a Ré pertence tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo, pelo que, tendencialmente, existe um “equilíbrio” na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores; e se a Ré passar a ter folgas fixas ao sábado e domingo, ficará excluída do regime de rotação acima especificado; tal como sucede com os dias de descanso semanal, a A. procura elaborar horários de trabalho por forma a que todos os trabalhadores da secção de resolve pratiquem “horários de fecho” de forma rotativa; nos dias úteis, o período do dia em que normalmente se regista maior afluência de clientes é ao fim de tarde e à noite; a elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de serviço e organizacionais do empregador; e, dada a dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, a A não consegue prever se, após 12 meses, continuará em condições de atribuir à Ré um horário de trabalho compreendido entre as 08H00 e as 19H30”.*

*Ora, perante todas estas circunstâncias relevantes para a concertação e conciliação dos interesses do coletivo dos trabalhadores colegas da R. e a maior obtenção nos proveitos económicos, sem dúvida que a importância do último fato ficado assente de que “a situação implica para os pais da criança (ambos empregados da A.), em fins da tarde e dos fins de semana, com vista a manter a adequada guarda e apoio à criança, deslocações para a levar e trazer a ... e ao centro de... “fica necessariamente muito mais diminuída do que daqueles, por muito que se queira chamar à colação a proteção da parentalidade e os direitos da criança.”*

*Pelo exposto deverá improceder o recurso da R. (no caso, a*

trabalhadora).” (**sublinhados e negritos nossos**).

42. Por tudo o que atrás se deixou exposto, é, salvo melhor opinião, cristalinamente claro que o que a Trabalhadora solicita não é um horário flexível, pelo que entende a empresa que não pode o mesmo ser atribuído à trabalhadora

*SEM PREJUÍZO DE TUDO O QUE ATRÁS VEM EXPOSTO, SEMPRE SE DIRÁ*

43. O horário requerido é incomportável para a empresa e, para além do mais, como acima se referiu, não se enquadra no conceito legal de “flexibilidade de horário”.

44. Por outro lado, a trabalhadora tem a categoria profissional de ..., sendo certo que, quando iniciou funções na empresa, a sua categoria era de ... de 1.º ano.

45. Isto significa que ao longo da vigência do contrato foi aperfeiçoando as suas competências, o que para muito concorreu o extenso e contínuo programa de formação interna ministrado pela empresa.

46. Ora, a presença de determinado número de trabalhadores “especializados” é absolutamente fundamental para o serviço de excelência que a empresa reconhecidamente dá aos seus clientes, pelo que não será possível a substituição da trabalhadora por colega com a mesma categoria profissional, sem que se tivesse que fazer uma alteração profunda da organização geral dos horários do departamento.

47. A atribuição de horário pretendido (que, como atrás se disse, é um verdadeiro horário fixo) iria causar uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, obrigando a alterar horários de muitos dos colegas da trabalhadora.

48. De facto, a fixação de horários de trabalho tem, claramente, uma dimensão coletiva, obrigando a empresa a ponderar a situação de todos os colaboradores envolvidos, de modo a otimizar a articulação das prestações dos diversos trabalhadores em causa, e de todos eles com o

*processo “produtivo/comercial” e o esquema de organização e divisão do trabalho.*

*49. Qualquer alteração aos regimes de horários que a empresa, regular e legalmente, estabelece, implicará, na prática, e necessariamente, injustiças e desigualdades entre colaboradores, com as quais a empresa não pode nem quer compactuar.*

### CONCLUSÕES

*Por tudo o atrás exposto, e que aqui se dá por integralmente reproduzido, resulta claro que:*

*1— A empresa envidou TODOS OS ESFORÇOS para conseguir um justo equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal da trabalhadora, sugerindo, inclusivamente, medidas de discriminação positiva em relação aos demais colegas;*

*II — A trabalhadora, pura e simplesmente, repudiou liminarmente qualquer das várias sugestões que lhe foram postas pela empresa, demonstrando sempre uma INFLEXIBILIDADE, quando pretende da empresa uma pretensa “flexibilidade”.*

*III — O que a trabalhadora pretende é, unilateralmente, e ao arrepio da Lei (INCLUSIVAMENTE, a Constitucional) e do CCT, FIXAR UM NOVO HORÁRIO DE TRABALHO*

*III - A recusa de concessão do horário de trabalho solicitado pela trabalhadora está perfeita e legalmente justificada, (não só por não se subsumir ao conceito legal de “horário flexível”, como acima se demonstrou), mas por “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, não representando, de forma alguma, tal recusa, uma discriminação em razão do género.*

*(...)”.*

1.4. A trabalhadora requerente apresentou, em **08.06.2018**, apreciação à

intenção de recusa, reiterando o pedido no essencial, que se reproduz:

" (...)

*No dia 16 de Maio de 2018 solicitei que me fosse concedido um horário de trabalho flexível, das 09H30 às 19H00, correspondendo ao turno da manhã, com folgas rotativas para acompanhamento do meu filho(...) de 3 anos.*

*O meu pedido fundamentou-se no facto de viver sozinha, em comunhão de mesa e habitação com o meu filho, dependendo este de mim e de não ter a possibilidade de o manter em qualquer creche, ou Jardim de Infância, ou Estabelecimento de Ensino onde venha a ser matriculado, para além dos limites horários que solicito, tendo de cumprir com as minhas responsabilidades familiares, procedendo à guarda e cuidando do meu filho.*

*No dia 22 de Maio de 2018 tive uma reunião com o chefe do departamento de Administração de Pessoal, onde tive oportunidade de lhe explicar que me tinha separado e que era essa a razão do meu pedido, visto que o meu filho já tem três anos e nunca ter tido necessidade de o fazer antes, foi-me ainda questionado se poderíamos resolver a questão passando a part-time ao que respondi que financeiramente era incomportável tendo em conta as despesas que tenho de suportar.*

*Nessa mesma reunião, demonstrei disponibilidade para nas semanas em que o meu filho estivesse com o pai e por forma a facilitar a gestão dos horários da empresa, para fazer o turno da noite, até porque, financeiramente era mais vantajoso.*

*Foram ainda esgrimidos uma série de argumentos para a não atribuição do horário flexível porque tendo em conta o universo da empresa era*

*muito complicada a gestão dos horários, não obstante voltei a reiterar que a minha situação familiar se tinha alterado e que necessitava mesmo de fazer apenas o turno da manhã porque corria o risco de o meu filho de apenas 3 anos ficasse sozinho.*

*Foi-me ainda solicitado que entregasse o horário de trabalho do pai do meu filho para tentarem arranjar uma solução, entre organizações, para o meu “problema”, ficando agendada nova reunião para o dia 28 de Maio.*

*Nesse dia e tal como combinado dirigi-me ao departamento de Administração de Pessoal e informei o chefe que o pai do meu filho não me facultou o seu horário porque não tinha que o fazer e que era um problema meu.*

*Na minha boa fé, informei que nesse mesmo dia tinha dado entrada uma regulação de poder parental na Conservatória do Registo Civil de ... a solicitar a guarda partilhada do nosso filho.*

*Foi-me ainda feita uma proposta de horário que consistia estar no turno da manhã nas semanas que o meu filho estivesse comigo e ficar no turno da noite quando o meu filho estivesse com o pai, no caso de haver alguma troca ou indisponibilidade do pai do meu filho teria que solicitar uma troca de turno, desde que fosse garantida a equidade entre os turnos da manhã e os turnos da noite, o mesmo seria dizer que teria que existir uma equidade entre as semanas do pai e da mãe, no âmbito da guarda partilhada.*

*Informei que tal não seria possível porque não poderia assegurar que o pai fosse ficar com o meu filho em todas as semanas que lhe estão destinadas e que apenas o turno da manhã me permite acompanhar e tomar conta do meu filho de 3 anos, para além de que teria de ficar*

*dependente da possibilidade de haver trocas de turno.*

*No dia 04 de Junho fui chamada para tomar conhecimento da recusa da atribuição do horário por mim solicitado, sendo alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa e fazendo um enquadramento geral do universo da empresa, um enquadramento do departamento onde trabalho e um enquadramento pessoal.*

*Em todo o documento são feitos juízos de valor à minha pessoa seja porque "alegadamente" não quis entregar o horário de trabalho do pai do meu filho, quer seja do meu quotidiano familiar e ainda do pedido de regulação do poder parental, alegando também que o que eu estava a solicitar era um horário fixo.*

*A análise do meu pedido está construída em factos da minha vida pessoal, que não são relevantes para o pedido porque ainda que não me tivesse separado, ainda que não existisse regulamentação do poder parental, a lei continuava a permitir que me fosse concedido um horário flexível.*

*Na resposta apresentada vem muito resumidamente indicada, como fundamento para a recusa do horário de trabalho pretendido por mim, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa tendo em conta que o horário requerido é incompatível para a empresa, que tenho uma categoria profissional de ... e por esta razão a minha presença é fundamental para o serviço de excelência que a empresa reconhecidamente dá aos seus clientes.*

*Que a atribuição do horário pretendido iria causar uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, obrigando a alterar os horários de muitos dos colegas e que qualquer alteração aos regimes de horários implicaria injustiças e desigualdades entre colaboradores com as quais a empresa*

*não pode compactuar.*

*V.Exa refere ainda que a empresa envidou todos os esforços para conseguir um justo equilíbrio entre a vida profissional e a minha vida pessoal, sugerindo medidas de discriminação positiva em relação aos demais colegas e que eu pura e simplesmente repudiei liminarmente qualquer das várias sugestões que me foram apresentadas, demonstrando assim uma inflexibilidade.*

*Analisemos então.*

*A empresa vem referir que existe a necessidade de organização do horário de trabalho num regime de turnos, com repartição justa e equilibrada do ónus de horário rotativo e ao fim de semana entre os vários trabalhadores.*

*Ocorre que, reconhecendo-se esta necessidade, não se pode considerar que se esteja aqui perante necessidades imperiosas da empresa, que, diga-se, não foram sequer mencionadas por V. Exa., mas antes num transtorno ou incómodo na elaboração ou alteração dos horários de trabalho.*

*No que respeita à laboração em regime de turnos rotativos, importa dizer que o facto de existirem outras trabalhadoras que desempenham as mesmas funções que eu, torna possível o horário de trabalho por mim solicitado, pois a fixação dos horários de trabalho ficaria sujeita apenas a pequenos ajustamentos dentro do departamento.*

*V. Exa. não apresenta motivos objetivos e inequívocos de que o horário de trabalho pedido coloca em causa o funcionamento do estabelecimento comercial, escudando-se em pseudo injustiças e desigualdades entre colaboradores e no eventual transtorno criado aos colegas, transtorno esse que, não só não vem concretizado, como nem*

*tão pouco determinou que as mesmas requeressem horário idêntico, o que me leva a crer que não estamos aqui perante necessidades imperiosas, nem da empresa, nem dos colegas.*

*Por outro lado, pelo facto de ser uma trabalhadora especializada não põe em causa o horário de trabalho por mim requerido até porque me disponibilizei a fazer o turno da noite se tal houvesse necessidade e nas semanas que o meu filho está com o pai, até porque não me quer ser autorizado fazer só o turno da manhã que corresponde ao horário das 9H30 às 19H00, mas já era possível fazer um part-time, como foi proposta na reunião, não se compreende.*

*Não aceitei o horário que me foi proposto porque primeiro poderia implicar diversas trocas de turnos e o número de trocas estão definidas por lei, por outro lado poderia não haver uma colega disponível para fazer a troca, razão pela qual ainda que supostamente este horário satisfaça parcialmente o meu pedido, coloca-me constrangimentos inultrapassáveis e graves uma vez que não teria ninguém para tomar conta do meu filho menor com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, pois não posso basear a minha vida, a sobrevivência e o bem estar do meu filho nas boa vontade das colegas e chefes.*

*Por outro lado estaria a assumir que estaria garantida a equidade entre os turnos da manhã e os turnos da noite, o mesmo seria dizer que teria que existir uma equidade entre as semanas do pai e da mãe, no âmbito da guarda partilhada, exigência feita por V.Exa quando me propôs este horário. Que consequências teria se chegados ao final do ano esta equidade não estivesse garantida?*

*O que a lei me permite e constitui um direito é a flexibilização do meu horário de trabalho, porque tenho um filho menor de 12 anos a meu cargo, podendo escolher as horas de início e termo do período normal*

*de trabalho diário, foi o que fiz.*

*A prestação de trabalho em regime de horário noturno implica para mim um encargo acrescido, pois ficarei impedida do exercício da minha atividade profissional ou estarei obrigada a deixar o meu filho de apenas 3 anos entregue ao seu próprio cuidado a partir das 19h30, pois como já anteriormente referi nenhum estabelecimento escolar está aberto depois dessa hora.*

*Ora, não está em causa a fixação de um novo horário fixo, este horário já existe e já é por mim praticado quando estou no turno da manhã, agora a recusa na concessão do horário por mim pretendido irá criar um desequilíbrio na distribuição do sacrifício da minha vida pessoal, pois sem ele uma das trabalhadoras (eu) ficará impedida de trabalhar, porque ninguém equaciona que uma mãe abandone os seus filhos tão pequeninos entregues aos seus próprios cuidados, ou, como tem acontecido até agora, tenho que pedir a familiares e amigos que fique com o meu filho até às 23H00 ou 00H00, que é a hora que eu chego, no mínimo, junto dele. No entanto quando os familiares e amigos (que não têm obrigação) não tiverem disponibilidade, o que vai acontecer, é que face aos custos de educação que já tenho, estes serão acrescidos, pois a única solução passaria por contratar uma ama exclusivamente para estes dias.*

*Por último é importante lembrar que estou na empresa desde 16 de Outubro de 2003, sou assídua e pontual, sempre cumpro e correspondo às solicitações da empresa, sou boa profissional, nunca fiz qualquer pedido e se o faço agora é porque o meu pedido é perfeitamente atendível e razoável assim haja compreensão e boa vontade em entender que não há mãe nenhuma que não queira o bem estar do seu filho e que não lute pelos seus direitos.*

*Face ao supra exposto solicito a V. Exas. a reapreciação do meu pedido de apenas fazer o turno da manhã, com folgas rotativas, por ser o único que me garante poder cumprir os meus deveres enquanto mãe e trabalhadora.”.*

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 14.06.2018, por correio registado, com aviso de receção.

\*

- 1.6. 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**

- 2.1. 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 (...).".*

- 2.2. 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.
- 2.3. 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".
- 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 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*.
- 2.6. 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).
- 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<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.

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

2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem

<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)

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.

2.11. 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.*".

2.12. 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.*".

2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

2.14. 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.

2.15. 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).

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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”.

2.21. 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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 apontada 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**<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

- 2.24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que 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 consubstancia 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, observando 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.
- 2.25. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, respeitante ao processo n.º **2608/16.3T8MTS.P1**, que: - “(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, **será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***” (negrito nosso).
- 2.26. Quanto ao **poder de direção** do empregador, esclarece aquele Acórdão que: - “*São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém,*

*as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.” (negrito nosso).*

- 2.27. Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.28. 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)].
- 2.29. 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 permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses

corresponde 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.

- 2.30. 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 realizar 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.
- 2.31. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.32. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 9:30h às 19:00h, com folgas rotativas.**

2.33. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor com 3 (três) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, que vive sozinha com o filho, o qual depende da mãe, não tendo possibilidade de o manter numa creche, jardim de infância ou estabelecimento escolar onde venha a ser matriculado, para além dos limites horários que solicita.

2.34. Na intenção de recusa, a entidade empregadora aponta como fundamentos da sua decisão os seguintes:

- O horário requerido é incomportável para a empresa;
- A impossibilidade de substituição da trabalhadora por colega com a mesma categoria profissional, sem que para tanto se tivesse de proceder a uma alteração profunda da organização geral dos horários do departamento;
- A atribuição do horário pretendido causaria uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, obrigando a empresa a alterar os horários de muitos colegas da trabalhadora, dada a dimensão coletiva da fixação desses mesmos horários, com a consequente criação de injustiças e desigualdades entre colaboradores.

2.35. O empregador apresenta, a título de enquadramento geral, informação sobre o período de funcionamento do estabelecimento onde a trabalhadora desenvolve a sua atividade laboral – 10:00h/22:00h, de segunda a quinta-feira; 10:00h/23:30h, às sextas e

sábados; e, 10:00h/20:00h, nos domingos e feriados -, sendo que nesse estabelecimento são praticados horários diversificados com períodos de 8 (oito), 5 (cinco) e 4 (quatro) horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, vigorando as escalas, tendencialmente, por um período de 30 (trinta) dias.

- 2.36. Para efeitos de enquadramento departamental, o empregador informa que a trabalhadora exerce as suas funções de ..., no Departamento de ..., onde estão colocados 6 (seis) trabalhadores, dos quais 3 (três) em “full-time” com carga horária de 8 (oito) horas de trabalho, e os outros 3 (três) trabalhadores em “part-time”, 1 (um) de fim de semana e 2 (dois) a realizar 5 (cinco) horas de trabalho diário. Um dos “part-time”, o de fim de semana, foi solicitado pela trabalhadora aqui requerente para lhe permitir conciliar a vida profissional e a vida pessoal.

O departamento de ... tem os seus picos de laboração no início da manhã, durante a hora de almoço e a partir do meio da tarde de todos os dias úteis, especialmente à hora de jantar/ fecho de loja, e aos fins de semana, aumentando nos meses de novembro e dezembro.

- 2.37. A entidade empregadora dá-nos conta que encetou um processo negocial com a trabalhadora na sequência do pedido de horário flexível que lhe foi apresentado, não logrando a obtenção de acordo quanto às sugestões apresentadas. Segundo aquela entidade, a trabalhadora informou, numa das reuniões mantidas entre as partes, que está em processo de divórcio, que o outro progenitor também trabalha por turnos e só esporadicamente dá apoio ao menor. Presentemente, encontra-se a decorrer um processo para acordo dos pais quanto à guarda do filho, mas ainda não concluído.
- 2.38. Entende a requerida que o pedido de horário flexível que lhe foi dirigido pela requerente não constitui uma flexibilização do horário de trabalho,

mas antes uma alteração desse horário, que passaria a ser fixo.

- 2.39. Na perspetiva da entidade empregadora o pedido traduz uma escolha unilateral por banda da trabalhadora, traduzido num horário fixo com folgas fixas, existindo manifesta contradição entre o que é pedido pela trabalhadora e a previsão das normas legais aplicáveis, na medida em que não cabe à trabalhadora escolher livremente o horário de trabalho que quer praticar, quer seja fixando o horário de trabalho quer ainda fixando as folgas, por entender que compete ao empregador estabelecer os limites dentro dos quais pode a trabalhadora escolher iniciar e terminar a prestação de trabalho.
- 2.40. A trabalhadora vem responder à intenção de indeferimento do pedido de horário flexível, alegando que o horário por si escolhido, das 09H30 às 19H00, corresponde ao turno da manhã.
- 2.41. O pedido fundamentou-se no facto de viver sozinha, em comunhão de mesa e habitação com o filho, e de não ter a possibilidade de o manter em qualquer creche, ou Jardim de Infância, ou Estabelecimento de Ensino onde venha a ser matriculado, para além dos limites horários que solicitou.
- 2.42. No dia 22 de Maio de 2018 teve uma reunião com o chefe do departamento de Administração de Pessoal, onde informou que se tinha separado e esse era o motivo do pedido.
- 2.43. Nessa reunião, foi-lhe questionado se era possível resolver a questão passando a *part-time* ao que a trabalhadora respondeu que financeiramente era inoportável.
- 2.44. Nessa mesma reunião, a trabalhadora manifestou a sua disponibilidade para, nas semanas em que o filho estivesse com o pai fazer, o turno da noite, para facilitar a gestão dos horários da empresa e porque lhe era,

financeiramente, mais vantajoso.

- 2.45. Foi-lhe solicitado que entregasse o horário de trabalho do pai do seu filho com vista a ser encontrada uma solução que fosse do agrado de ambas as partes, ficando agendada nova reunião para o dia 28 de Maio.
- 2.46. No dia 28 de maio, e tal como combinado dirigiu-se ao departamento de Administração de Pessoal e informou o chefe que o pai do menor não lhe facultou o horário de trabalho.
- 2.47. Nesse mesmo dia, informou ter dado entrada uma regulação de poder parental na Conservatória do Registo Civil de ... a solicitar a guarda partilhada do filho.
- 2.48. O empregador fez-lhe uma proposta de horário que consistia estar no turno da manhã nas semanas que o filho estivesse com a mãe e ficar no turno da noite quando o filho estivesse com o pai. No caso de haver alguma troca ou indisponibilidade do pai do menor, teria que solicitar uma troca de turno, desde que fosse garantida a equidade entre os turnos da manhã e os turnos da noite, assente na premissa que teria que existir uma equidade entre as semanas do pai e da mãe, no âmbito da guarda partilhada, ao que a trabalhadora recusou porque teria de ficar dependente da possibilidade de haver trocas de turno.
- 2.49. No dia 04 de Junho, tomou conhecimento da intenção de recusa da atribuição do horário solicitado, na qual, entende a trabalhadora, são feitos juízos de valor à sua pessoa, porque "alegadamente" não quis entregar o horário de trabalho do pai do menor, ao modo como organiza o seu quotidiano familiar e, ainda, ao pedido de regulação do poder parental, construindo-se a análise do pedido em factos da vida da requerente.

- 2.50. A entidade empregadora expressa a sua discordância quanto à natureza do pedido que entende ser um horário fixo e fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa tendo em conta que o horário requerido é incomportável para a empresa, e que a categoria profissional detida pela trabalhadora torna a sua presença fundamental para o serviço prestado aos clientes.
- 2.51. A atribuição do horário pretendido iria causar uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho.
- 2.52. A existirem necessidades imperiosas da empresa não foram mencionadas pela entidade empregadora, limitando-se a alegar transtorno ou incómodo na elaboração ou alteração dos horários de trabalho.
- 2.53. O facto de existirem outras trabalhadoras que desempenham as mesmas funções que a requerente, torna possível o horário de trabalho por si solicitado, pois a fixação dos horários de trabalho ficaria sujeita apenas a pequenos ajustamentos dentro do departamento.
- 2.54. A empresa não apresenta motivos objetivos e inequívocos de que o horário de trabalho solicitado coloque em causa o funcionamento daquele estabelecimento comercial.
- 2.55. Por outro lado, pelo facto de ser uma trabalhadora especializada não constitui impedimento para realizar o horário de trabalho requerido, sendo certo que se disponibilizou a fazer o turno da noite, se necessário, nas semanas em que o menor esteja com o pai.
- 2.56. A existir imprescindibilidade da sua presença, tal é contraditório com o proposto pela empresa para passar a *part-time*.
- 2.57. A requerente justifica a declinação do horário proposto por poder

implicar diversas trocas de turnos e o número de trocas estão definidas por lei, por outro lado poderia não haver uma colega disponível para fazer a troca.

- 2.58. Conclui que não está em causa a elaboração de um novo horário, pois este horário já existe e é por si praticado quando está no turno da manhã.
- 2.59. Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.60. A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário entre as 9:30h e as 19:00h, correspondente ao turno da manhã.
- 2.61. Na intenção de recusa do empregador não é feita qualquer alusão aos horários dos turnos praticados no serviço onde a trabalhadora exerce funções.
- 2.62. Também não é negado pelo empregador a existência de turno que funcione no período solicitado pela trabalhadora.
- 2.63. A trabalhadora esclarece que o turno por si pretendido existe e é por si praticado quando está no turno da manhã.
- 2.64. O departamento onde a trabalhadora exerce funções é composto por 6 (seis) trabalhadores, dos quais 3 (três) em “full-time” com carga horária de 8 (oito) horas de trabalho, e os outros 3 (três) trabalhadores em “part-time”, 1 (um) de fim de semana e 2 (dois) a realizar 5 (cinco) horas de trabalho diário. Um dos “part-time”, o de fim de semana, foi solicitado pela trabalhadora aqui requerente para lhe permitir conciliar a vida profissional e a vida pessoal.

- 2.65. Inexistindo informação sobre o horário dos turnos em vigor, apenas se sabendo que as escalas vigoram, "**tendencialmente**, por um período de 30 dias", fica por apurar quais os horários efetivamente praticados, apesar da entidade empregadora não contestar a existência do horário solicitado.
- 2.66. A autorização do horário solicitado pela trabalhadora iria causar, segundo a o empregador, desorganização dos turnos e alteração das equipas de trabalho. Ora, a mudança dos horários de trabalho, necessariamente, implica uma reorganização dos turnos e das escalas de serviço, mas tal não pode ser interpretado como motivo suficiente para fundamentar uma intenção de recusa, pois qualquer pedido de horário flexível provocará, sempre, uma inevitável mudança das escalas e das equipas que as integram.
- 2.67. Pelo exposto, concluiu-se que a entidade empregadora não demonstra a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentem a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, uma vez que os factos apresentados, para além de insuficientes e pouco esclarecedores, não nos permitem estabelecer uma relação de causa/efeito entre os factos alegados e as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.68. No que respeita à indispensabilidade da trabalhadora, concorda-se com a posição da trabalhadora quando *afirma "A existir imprescindibilidade da sua presença, tal é contraditório com o proposto pela empresa para passar a part-time."*
- 2.69. O horário solicitado abrange os períodos da manhã, de almoço e parte da tarde assinalados pelo empregador como picos de laboração.
- 2.70. A proposta apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora,

no entender desta, não constitui uma verdadeira solução para o seu problema, na medida em que a redução do horário de trabalho implicaria uma diminuição da sua retribuição e, por conseguinte, uma redução da sua disponibilidade financeira, importando necessariamente um prejuízo para si. Já quanto à sugestão apresentada à trabalhadora para trabalhar no horário da manhã nas semanas em que o filho esteja à sua guarda, apresenta-se-nos prematura semelhante proposta dada a inexistência de acordo definitivo quanto à partilha das responsabilidades parentais e, em concreto, ao modo de atribuição da guarda da criança, e eventual necessária entajuda e partilha de recursos.

- 2.71. Envidados esforços por parte da entidade empregadora, não lograram as partes a obtenção de um acordo satisfatório para a trabalhadora, por não lhe permitir a conciliar o exercício da sua profissão com a vida pessoal obtendo a mesma remuneração mensal, mantendo desta forma a mesma disponibilidade financeira que lhe advém do seu trabalho.
- 2.72. Quanto à **interpretação** das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o **artigo 56.º**, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.73. Divergimos do entendimento do empregador quando afirma que “é o empregador a estabelecer os limites dentro dos quais o trabalhador pode escolher iniciar e terminar a prestação do seu trabalho” e “não é o trabalhador que pode, livremente, escolher o horário de trabalho que

quer praticar”, cabendo ao empregador fixar o horário bem como as folgas, concluindo que a trabalhadora ao indicar o horário que pretende está a proceder “unilateralmente” e “ao arrepio da Lei (INCLUSIVAMENTE, a Constitucional).”.

- 2.74. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.75. **O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário.**
- 2.76. **Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida** e são aferíveis através da consulta dos mapas de serviço que consagram os horários ali vigentes. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.77. Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, ***“será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”***
- 2.78. Quanto à alegada inconstitucionalidade do pedido da trabalhadora, muito embora tal avaliação não seja da competência da CITE, sempre se dirá que é doutrina maioritária desta Comissão o entendimento veiculado naquele Acórdão mencionado no ponto 2.26, que o poder de direção do empregador sofre restrições decorrentes do exercício de outros direitos, no caso dos direitos fundamentais dos trabalhadores e

trabalhadoras, como sejam os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família e o direito à maternidade e paternidade, plasmados na Lei Fundamental nos artigos 68.º, n.ºs 1 e 2, e 59.º, n.º 1, al. b), no Direito Europeu e no Direito Internacional, na concretização de objetivos de política social e de proteção dos especiais interesses e direitos das crianças.

- 2.79. Assim, 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.
- 2.80. 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.

### **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 ..., para trabalhar entre 9:30h e as 19:00h, com regime de folgas rotativas.

- 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 NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JUNHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**