

## PARECER N.º 127/CITE/2019

**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 742-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 19.02.2019, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de chefe de secção, 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 da trabalhadora datado de 18.01.2019, foi rececionado pela entidade empregadora em 21.01.2019, cujo teor é o que a seguir se transcreve:

*"(...) Como é do vosso conhecimento, tenho 2 filhos, o (...) de 11 anos, e o (...) de 7 anos de idade que fazem parte do meu agregado familiar. (doc.1)*

*O ... frequenta o 6.º ano de escolaridade na Escola ..., pertencente ao Agrupamento de Escolas ..., sita freguesia de ... em ..., no ano letivo 2018/2019 como seguinte horário das 08:15h às 17:00h. (doc. 2)*

*O ... frequenta o 2.º ano de escolaridade na Escola ..., também pertencente ao Agrupamento de Escolas ..., no ano letivo 2018/2019 como seguinte horário, das 9h00 às 17h30 (doc.3)*

*Mais se informa que, o Guilherme está a ser acompanhado na Consulta de Psicologia do Hospital de ... devido a alterações de comportamento obsessivo-compulsivo, oposição-desafio e rivalidade fraterna com o irmão de 11 anos. E, por recomendação da sua Psicóloga tem que haver uma valorização e confirmação das suas qualidades,*

*proporcionando um espaço contentor e securizante, nesta fase do desenvolvimento seria importante a presença da figura materna em dias de não escola, conforme se encontra explanado no documento que junta em anexo. (doc. 4)*

*Como é do vosso conhecimento o meu marido ... pertence aos quadros da empresa, trabalha em regime de folgas rotativas distribuídas de segunda-feira a domingo, conforme documento em anexo. (doc. 5)*

*Por dificuldades financeiras, atualmente o meu marido encontra-se a exercer outra atividade em complemento a sua atividade profissional, e da qual vos deu conhecimento, o que impossibilita o acompanhamento diário aos nossos filhos. (doc. 6)*

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam findar o período de trabalho normal diário a partir das 17:30h, de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados, em função dos horários escolares dos meus filhos.*

*O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.*

*Na elaboração de tal regime, devem Vs. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito. (...)"*

**1.3.** Por carta datada de 06.02.2019, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, que a recebeu em 11.02.2019, a intenção de recusa, nos seguintes termos:

*"(...) Através da sua comunicação vem solicitar um horário que lhe permita "findar o período normal de trabalho diário a partir das 17:30h, de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados, em função dos horários escolares dos [seus] filhos".*

*Ora, o seu pedido não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do art. 56.º do Código do Trabalho (doravante, "CT"). No fundo, o seu pedido corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, sem qualquer flexibilidade, não tendo, por isso, fundamento legal.*

*Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verifica-se existirem exigências imperiosas do funcionamento da Empresa que sempre justificariam a recusa do pedido, nos termos do artigo 57.º n.º 2, do CT.*

*Com efeito, exerce a sua atividade na loja ... da ..., desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de Chefe de Secção.*

*O estabelecimento no qual desenvolve a sua atividade é um estabelecimento comercial com abertura ao público, sendo o período de abertura de segunda-feira a domingo, entre as 8:30 e as 21 :30 horas.*

*Ocupando o cargo de Chefe de Secção e detendo uma posição de chefia dentro da loja, compete-lhe realizar um conjunto de tarefas e responsabilidades específicas. Nomeadamente, em algumas semanas, terá de garantir a abertura da loja e, noutras semanas, o seu encerramento, o que implica um horário de trabalho parcialmente fora do período de abertura. Tais tarefas são da responsabilidade de um Chefe de Secção. Ao definir um horário de trabalho entre as 8:30 e as 17:30 (o único horário que permitiria que terminasse a laboração às 17:30 e tivesse uma hora de almoço), deixaria de poder cumprir uma parcela essencial das suas funções.*

*Por outro lado, o horário de funcionamento da loja é incompatível com um regime de horário flexível, e também, concretamente, com o horário que solicita. Para satisfazer o pedido, a outra chefia da loja teria de fazer todos os encerramentos e assegurar a abertura e encerramento da loja aos fins-de-semana, o que colocaria problemas adicionais na organização dos turnos.*

*Teria ainda de ser escalada uma chefia adicional para assegurar a abertura da loja, uma vez que só iniciaria a sua atividade às 08:30, mas depois, a partir dessa hora, estaria na loja uma chefia a mais, o que também colocaria problemas na organização dos restantes turnos e no fecho da loja, dado que, para ter uma chefia adicional na abertura, a mesma iria faltar no final do dia.*

*Com o pedido que formula, considerando as horas e dias em que pretende que seja fixado o seu horário de trabalho, excluir-se-ia de uma parcela relevante do horário de abertura da loja onde labora, o que não é comportável para a Empresa, que ficaria, assim, excessivamente limitada nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal.*

*Conforme já lhe foi diversas vezes comunicado, não é possível a Empresa permitir que não trabalhe aos fins-de-semana e feriados. Com efeito, a afluência de clientes a loja (e,*

*consequentemente, o volume de trabalho dos trabalhadores que aí laboram) é muito mais intensa aos fins-de-semana, tendo a Empresa necessidade de dispor de mais recursos nesses dias, não podendo garantir um descanso fixo nestes dias, conforme solicitado.*

*Acresce que se deixasse de prestar trabalho nesses dias, outros trabalhadores, nomeadamente com a sua categoria, teriam de ser sobrecarregados com trabalho nesses dias, deixando de poder ter os dias de sábado e domingo como dias de descanso, ficando comprometido o equilíbrio e a rotatividade que a ... procura imprimir à distribuição dos horários de trabalho, prejudicando-se não só o normal funcionamento da loja, como o bom ambiente de trabalho.*

*Tal seria igualmente suscetível de originar situações de incumprimento das regras de definição dos dias de descanso previstos no CCT aplicável (CCT entre a APED e a FEPCES e outros, publicado no BTE n.º 22, de 15.06.2008, aplicável nos termos da Portaria de Extensão publicada no BTE n.º 6, de 15.02.2017). Com efeito, se ficasse excluída da prestação de trabalho ao sábado e domingo, esses dias teriam de ser sempre assegurados pela outra chefia, que não poderia, assim, gozar os dias de descanso semanal a que tem direito nos termos do CCT, i.e., em, pelo menos, "quinze domingos por ano, (...) dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado" - cfr. Cláusula 10.ª, al. c) do CCT da APED.*

*É também de referir que o Chefe de Secção poderá ainda ter de substituir o Chefe de Loja, nas ausências deste, o que poderia ficar prejudicado se a loja tivesse de implementar o horário que pretende, específico apenas para si, dado que tal horário não é praticado na loja.*

*Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados pela Empresa sempre configurariam "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da ...*

*Finalmente, desempenha a sua atividade em regime de isenção de horário de trabalho. Ora, tal facto seria, por si só, incompatível com um pedido de horário fixo, como é o que solicita. (...)"*

**1.4.** Por carta datada de 11.02.2019, a trabalhadora remeteu a sua apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

*"(...) Acuso a receção da vossa missiva datada de 6 de Fevereiro de 2019, mas rececionada por mim somente em 11 de Fevereiro de 2019.*

*Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém.*

*Sobre a mesma oferece-me dizer o seguinte:*

*O meu pedido de flexibilidade de horário enquadra-se no regime instituído no art. 56.º do Código do Trabalho, porque e, ao contrário do afirmado por V. Exas., não pretendo fixar um horário de trabalho, simplesmente e em função das necessidades de acompanhamento aos meus filhos menores solicito que a minha jornada de trabalho finde às 17:30h. Sendo possível a organização do meu horário de trabalho em dois turnos conforme seja mais conveniente ao melhor funcionamento da empresa.*

*Ao que acresce, e encontrando-se devidamente fundamentado no meu pedido de janeiro de 2019, a exclusão de prática laboral em dias de não escola para o devido acompanhamento aos meus dois filhos.*

*E, relativamente às justificações apresentadas para a recusa do pedido, esclarece-se que não se entende o exposto no sexto parágrafo e no nono parágrafo, porquanto para a loja da ..., foi estabelecido que a mesma para operar de acordo com os objetivos da empresa deveria funcionar com a seguinte estrutura de chefias/assistentes de secção: 4 assistentes de secção, dois chefes de secção e um chefe de loja, sendo que os turnos de abertura e fecho de loja passaram para os assistentes de secção, ficando os chefes de secção e o chefe de loja com o horário intermédio, pelo que não se percebe a questão relativa à obrigatoriedade de ser referido na resposta que não podem fixar a minha saída as 17:30h, invocando para o efeito a minha categoria profissional.*

*Alias, com o pedido por mim apresentado posso perfeitamente ser responsável pela abertura de loja, não colocando assim em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como vem referido no terceiro paragrafo da vossa missiva.*

*Quanto ao exposto no décimo paragrafo esclarece-se para os devidos efeitos, e como é do vosso conhecimento, nos fins-de-semana, a estrutura de chefias/assistentes a funcionar na loja é idêntica a outro dia qualquer, o que aumenta é o numero de operadores de loja.*

*Ao que acresce o facto de, quando o ... organizou o meu horário de trabalho sem prestação de trabalho ao sábado e domingo desde março de 2017 a março de 2018, a estrutura de chefe de secção mantinha o esquema de folgas e rotatividade que o ...*

*determina para cumprimento das regras de descanso do CCT aplicável que prevê pelo menos 15 domingos, onde cinco desses têm de ser acompanhados por sábados como se pode comprovar pelos registos de tempo de trabalho desse mesmo período.*

*Todavia, e na esperança de que venham a analisar novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva as minhas necessidades anteriormente expostas, agradeço a atenção dispensada.*

*Caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (...)"*

**1.5.** 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 dispondo 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.”*

**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 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*

---

<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)

*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.** É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.14.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.15.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

**2.16.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do

serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

**2.17.** Aliás, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que *“(...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.18.** Quanto ao poder de direção do empregador, elucida 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.”*

**2.19.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º

**2.20.** 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.

**2.21.** 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).

**2.22.** 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.

**2.23.** 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.

**2.24.** 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.

**2.25.** 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”.

**2.26.** 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.

**2.27.** Nos termos da legislação em vigor, é dada a possibilidade ao/à trabalhador/a 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 determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, 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.

**2.28.** 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>

**2.29.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido

---

<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)

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.

**2.30.** 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.

**2.31.** 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)].

**2.32.** 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.

**2.33.** 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.

**2.34.** 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.

**2.35.** No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, "*(...) em moldes que me permitam findar o período de trabalho normal diário a partir das 17:30h, de 2.ª feira a 6ª feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados.* Alegou para o efeito pretendido que tem dois filhos menores, com onze e sete anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.36.** Refere a entidade empregadora que no seu entender, o pedido da trabalhadora não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho e que de acordo com o pedido da requerente, esta solicita a elaboração de um horário fixo.

**2.37. Quanto às exigências imperiosas de funcionamento da loja** onde trabalha a requerente, indica a entidade empregadora que a trabalhadora tem a categoria profissional de chefe de secção loja e que o estabelecimento tem um horário de abertura de segunda-feira a domingo, entre as 8:30h e as 21:30h.

**2.38.** Alude ainda a entidade empregadora para o facto da requerente exercer funções de chefia, com um conjunto de tarefas específicas da sua categoria profissional. Fundamenta ainda que a requerente tem de assegurar a abertura e fecho da loja e que tais tarefas são da responsabilidade dos chefes de loja, fundamentando neste sentido que, se fosse atribuído tal horário, a trabalhadora, deixaria de cumprir com uma parte fundamental das suas funções.

**2.39.** Fundamenta ainda a entidade empregadora que, caso fosse atribuído tal horário à trabalhadora, teria de ser escalada uma chefia adicional para assegurar a abertura da loja, fazendo esta falta ao final do dia. Alude também a entidade empregadora que, com o pedido que formulado pela trabalhadora, esta, ficaria excluída de uma parte relevante do horário de abertura da loja onde labora e que a empresa se encontrava limitada em termos de poderes de gestão de equipas e pessoal. Refere também a entidade empregadora que, por um lado, os períodos em que a requerente se encontraria ausente são os períodos de maior afluência de clientes e por outro, tal horário consubstanciaria uma sobrecarregando para os restantes colegas da requerente. Terminando, referindo que a atividade profissional exercida pela trabalhadora é desempenhada em regime de isenção

de horário de trabalho, e como tal, incompatível com um horário fixo, incluindo dias de descanso.

**2.40.** A trabalhadora na sua resposta à intenção de recusa reitera e contra-argumenta, referindo que o seu pedido de horário flexível se encontra fundamentado e enquadra-se na previsão do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho e que não foram alegadas nem demonstradas exigências imperiosas ao bom funcionamento dos serviços. Esclarece também, que, de acordo com o horário solicitado, é possível a elaboração do seu trabalho em dois turnos. Refere também que no estabelecimento em causa foi instituído que os turnos de abertura e de fecho seriam assegurados pelos assistentes de secção e que os/as chefes de secção e o/a chefe de loja ficariam com os horários intermédios. Por fim, esclarece a trabalhadora que de março de 2017 a março de 2018 o empregador organizou o horário à requerente com exclusão de trabalho aos fins-de-semana.

**2.41.** Analisado o pedido, a intenção de recusa e a resposta à intenção de recusa, verifica-se que a trabalhadora elaborou o pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho. Neste sentido e face ao atrás espelhado, o/a trabalhador/a 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. Discorda-se da Requerida quanto à impossibilidade de realizar horário flexível quando o trabalho está organizado por turnos, pois não só é compatível como tem consagração legal.

**2.42.** Como esclarece o Douo 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.”.*

**2.43.** É claro que o plasmado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, afeta o poder de direção do empregador na medida em que 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.

**2.44.** De acordo com a informação fornecida pela entidade empregadora, a trabalhadora exerce funções de chefe de secção, num estabelecimento que se encontra aberta ao público de segunda a domingo entre as 08:30h às 21:30h, no entanto, a entidade empregadora, não indica quantos nem quais os turnos existentes, nem identifica quais os horários praticados, limitando-se a afirmar qual o horário de abertura e de fecho do estabelecimento comercial.

**2.45.** Alega que a trabalhadora é chefe de secção, tendo esta, tarefas e responsabilidades especiais face à sua categoria, nomeadamente assegurar a abertura de loja em algumas semanas e o encerramento noutras semanas, tarefa que, segundo a entidade empregadora, só poderá ser desempenhada por um/a chefe de secção ou, pelo/a chefe de loja. Acrescenta também que a/o chefe de secção poderá ter de substituir o/a chefe de loja nas ausências deste/a, admitindo a existência de mais do que um chefe de secção, que nessa qualidade poderá assegurar o serviço do chefe de loja.

**2.46.** Informa a entidade empregadora que os restantes trabalhadores ficariam sobrecarregados, ficando comprometido o equilíbrio e a rotatividade relativamente aos horários de trabalho. Relativamente a este argumento, importa referir que a aplicação do horário pretendido pela trabalhadora, foi feito à luz dos

princípios constitucionais já referidos.

**2.47.** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.48.** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a 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 da loja ou, então, a inexistência de possibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.49.** Não nos suscita qualquer dúvida que se afigura que poderão haver constrangimentos na elaboração dos horários dos/as restantes trabalhadores/as, sendo, no entanto, de sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pelo mesmo deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção da trabalhadora, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma.

**2.50.** Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Todavia, a entidade empregadora não informa quais os horários dos turnos em vigor no estabelecimento onde a requerente trabalha, não fornece os mapas dos quais constem os/as trabalhadores/as a exercerem atividade naquela loja e quais os turnos por aqueles praticados, não indica igualmente a que horas têm de comparecer ao serviço, apenas informando qual o horário de abertura ao público, que se inicia às 8:30h e termina às 21:30h. Igualmente, não demonstra quantos/as trabalhadores/as trabalham em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.51.** A entidade empregadora não também não logrou demonstrar que a trabalhadora não possa ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo incomportável decorrente da ausência da trabalhadora.

**2.52.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.53.** Saliente-se 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.** Face ao exposto, 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 ao trabalhador 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 20 DE MARÇO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**