

## PARECER N.º 468/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3073-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico a 31.07.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de adjunta de não perciveis.

**1.2.** Em 03.07.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*"(...) Exmos. Senhores*

*Desde que entrei ao serviço da minha Entidade Patronal, sempre cumpri com as minhas obrigações, respeitando o interesse e bem-estar de todos os meus colegas de trabalho e os meus superiores hierárquicos, bem como os interesses da minha Entidade Patronal.*

*Atendendo aos horários de trabalho em vigor, venho dar a conhecer as minhas dificuldades no cumprimento desses mesmos horários pelo facto de colidirem com os horários escolares de minha filha.*

*Tenho uma filha, (...), de oito anos que frequenta a (...), que dista cerca de 4 Km da minha residência.*

*O pai da (...), de quem me divorciei há mais de 3 anos, que também é colaborador do (...), em (...), ajudava na logística de levá-la à Escola e no regresso a casa, nos meus impedimentos motivados pelos horários de trabalho.*

*Acontece que o pai da (...), (...), a partir de 1 de setembro de 2019, vai ausentar-se, por tempo indeterminado, para (...).*

*Ao ficar privada, da colaboração do pai da (...), vou ter imensas dificuldades em poder levá-la à Escola e no regresso a casa, pelo que necessito da melhor compreensão da Entidade Patronal no sentido de poder encontrar um horário de trabalho que me permita desempenhar estas tarefas de modo a que possa cumprir os horários.*

*O meu marido tem uma profissão (...) em que está sujeito a disponibilidade permanente para o Serviço, o que implica que pode ser chamado a trabalhar a qualquer momento fora do seu horário normal de Serviço.*

*Para que eu possa prestar assistência à (...), necessito que me seja fixado um horário de trabalho compatível com o horário da Escola, ou seja, um horário de trabalho com entrada às 8 horas e 30 minutos e saída às 17 horas e 30 minutos e que contemple fins-de-semana alternados.*

*Na convicção de que Vs. Exas. vão analisar o meu pedido e encontrar a melhor solução, aguardo as vossas prezadas notícias e subscrevo-me (...)"*

**1.3.** Em 29.07.2019, a trabalhadora foi notificada por correio registado datado de 22.07.2019, da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

*"(...) Exma. Sra.,*

*Vimos por este meio dar resposta à solicitação de V.Ex.<sup>a</sup> em praticar um horário flexível.*

*1. No seu requerimento, que mereceu a melhor atenção da nossa parte, indica que pretende V. Exa. praticar o horário entre as 08h30 e as 17h30, de segunda a sexta-feira;*

2. Com folgas fixas ao Sábado e Domingo, em fins de semana alternados.

3. Começamos por referir que o que V. Exa. nos apresentou foi um pedido de horário fixo e não um pedido de horário flexível.

4. Ora, compete ao empregador definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Daí que esta determinação “à priori” do horário pretendido, sem que tenha sido a Companhia a indicar quais os horários disponíveis, desvirtua, por completo, este direito do empregador.

5. Por outro lado, requer V. Exa. folgas fixas (em fins de semana alternados) aos Sábados e Domingos.

6. Também este pedido nada tem a ver com o horário flexível, pois, o regime de folgas praticado é-lhe totalmente alheio.

7. Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18.05.2016, que determina expressamente “se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56º, n.º 3), 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**” — sublinhados nossos.

Em todo o caso, apesar das questões identificadas, cumpre-nos decidir:

8. Como é do seu conhecimento, tem funções bastante específicas na medida em que pertence à equipa de gerência;

9. E que é devido a exercer essas funções que lhe foi atribuído isenção do horário de trabalho.

10. Por outro lado, também sabe que para que a equipa de gerência possa funcionar de modo eficaz é necessário que estejam a trabalhar elementos da equipa de gerência em horários de abertura de loja, bem assim, como outros, em horários de fecho de estabelecimento, isto, todos os dias da semana;

11. Sendo que, na prática, o facto de os trabalhadores da equipa de gerência terem isenção de horário de trabalho é isso que se visa garantir.

12. Ou seja, a natureza da função, em correlação direta com a consciência de que as necessidades das lojas variam dia a dia, fez com que a (...) tivesse tomado a medida de gestão de atribuir aos elementos da equipa de gerência ... e incutir a organização rotativa de trabalho.

13. Por outro lado, o facto de estarmos perante horários rotativos implica que, ao mexer nos horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área;

14. Daí que, a solução encontrada para os nossos colaboradores tenha sido os horários rotativos, para permitir a distribuição mais igualitária do trabalho, de modo a que não sejam sobrecarregados apenas alguns dos colaboradores em detrimento de outros, e tendo, assim, todos a hipótese de conciliar a vida profissional com a vida pessoal;

15. Resumindo, todos os nossos colaboradores têm de fazer horários de abertura de loja e horários de fecho de loja, rotativamente, e as folgas ao fim de semana têm igualmente de ser rotativas, isto não só em abono do bom funcionamento da loja, mas também de modo a não haver tratamento diferenciado e discriminatório entre colegas.

16. Aliás, quanto às folgas em particular, diga-se que a CCT entre a APED e a FEPCE, na cláusula loa, alínea c) determina “nos horários que sejam organizados por forma a preverem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias”.

17. Acresce ao exposto que, o período de indisponibilidade para o trabalho, por si indicado na missiva a que damos resposta, — final do dia, sábados e domingos (em fins de semana alternados) - representa para o estabelecimento onde labora, o período mais alto de vendas, registando incrementos na ordem dos 50% (cinquenta por cento).

18. Pois, é facto notório que, sendo o estabelecimento (...) caracterizado por um supermercado de proximidade, tem maior afluência de clientes depois do horário de trabalho mais comum, a partir das 17h00/17h30 e até às 20h30, e aos fins de semana e feriados, durante todo o dia.

19. Sendo que, note-se, este (...) tem um horário de atendimento ao público das 08h30 às 22h00.

20. Além disso, aquele período de final de dia e/ou o período anterior da abertura de loja representam também os períodos

*onde é necessário executar um conjunto de tarefas que só podem ser realizadas antes da abertura de loja e depois do fecho, já há a receção dos camiões de mercadoria, há a sua reposição, há a implementação de planogramas e a realização de inventários, há a gestão de pessoal, no início e no final da jornada de trabalho, entre outros.*

*21. Logo, em conformidade com o que foi exposto supra, o pedido por si dirigido é, pois, causador de prejuízo sério para a nossa empresa, colocando em causa o bom funcionamento de toda a loja, dado o cargo que exerce.*

*22. Por outro lado, o pedido que nos dirige, impossibilita a loja de deter o número de colaboradores mínimo para um funcionamento não só eficaz, mas também capaz de responder à demanda.*

*23. Com efeito, se tal horário lhe fosse atribuído, deixaria de poder fazer horários de abertura e de fecho de loja, bem como deixaria de poder trabalhar ao sábado e domingo (por regras, duas vezes por mês).*

*24. Ora, a equipa de gerência desta loja é composta por 4 elementos, V. Exa. incluída: um gerente, dois adjuntos (um adjunto de perecíveis e um de não perecíveis) e uma secretária de loja.*

*25. Sendo que V. Exa. desempenha em loja a (única) função de adjunta de não perecíveis;*

*26. Aos elementos da gerência compete garantir a organização da loja e o seu bom funcionamento.*

*27. Aliás, em todos os momentos de funcionamento da loja, deve estar sempre presente um elemento da gerência.*

28. E, V. Exa., em particular, atendendo a que é a adjunta de não perecíveis, tem ainda que assegurar as montagens de campanhas, a implementação de planogramas e de inventários e o acompanhamento das promoções na sua área — drogaria, mercearia, garrafeira, perfumaria —, nessas mesmas áreas.

29. Ora, a secção de não perecíveis da loja inicia funcionamento, todos os dias, às 05h00, exceto à terça-feira, em que começa às 04h00, para a montagem de Campanhas.

30. E, por regra, as tarefas dessa secção terminam pelas 23h00, exceto às segundas-feiras, que é o dia de véspera de promoções, em que terminam mais próximo das 24h00.

31. Mesmo, no dia a dia, a mercadoria do dia seguinte só chega à loja a partir das 20h00.

32. Pelo que, há uma conclusão evidente, nos momentos cruciais para a loja e, em concreto, para a sua área de não perecíveis, V. Exa. nunca estaria presente.

33. E mais, as tarefas que, na prática, são o escopo da sua função de adjunta nunca seriam realizadas.

34. Por outro lado, dada a composição da equipa de gerência, a gestão da loja é assegurada, diariamente, por 2 colaboradores, ficando os restantes 2 elementos em gozo de descanso semanal ou férias.

35. Assim, grosso modo, todos os dias têm de estar presentes dois elementos da equipa de gerência, um para o horário de abertura e outro para o horário de fecho.

36. Mesmo nos dias — poucos - em que estão 3 elementos de gerência o trabalhar, sempre teria que ser V. Exa. a fazer o horário intermédio.

37. Ou seja, seriam, não apenas, sempre os mesmos colegas a efetuarem aberturas e os fechos;

38. Como haveria períodos de tempo em que não haveria nenhum elemento de gerência em loja, isto, porque, independentemente, da escala de horário que lhe fosse atribuído — abertura, intermédio ou fecho — na prática, essa escala ficaria sempre reduzida a escalas de horários intermédios.

39. Já para não falar que, como vimos, ao fixarmos o seu horário de trabalho, nos termos pretendidos, os restantes colaboradores da equipa de gerência também ficariam sobrecarregados no próprio trabalho, na medida em que os horários que ficariam disponíveis são os mais exigentes;

40. O que, também por aqui, não se afigura, de todo, justo.

41. Note-se, também, que, em momento algum, V. Exa. solicitou uma alteração da sua função em loja, nem tão pouco equacionou a retirada de ... (o que sempre terá que ser revisto caso este horário fixo venha ser definido).

42. Pelo que, aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno quer ao nível da gestão de horários da equipa de gerência, tornando-a mesmo impossível, quer ao nível do normal funcionamento da sua área/loja.

Donde, resta-nos informar que, pelos motivos acima apresentados é nossa intenção negar a pretensão apresentada por V. Exa. Sendo certo que, iremos tentar, sempre que possível,

*organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas.*

*Por conseguinte, e com o intuito de anexar ao processo a submeter à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V.exa., 5 (cinco) dias, a contar da data de receção da presente carta, para remeter a esta Empresa, caso o pretenda, a sua apreciação dos motivos supramencionados.*

*Sem mais de momento, (...)"*.

**1.4.** A entidade empregadora remeteu o processo antes de decorrido o prazo de apreciação à intenção de recusa por parte da trabalhadora. Neste sentido foi a entidade empregadora notificada da necessidade de ser remetida a esta comissão a referida apreciação, caso a mesma tivesse dado entrada naqueles serviços. Decorrido tal prazo, não foi remetida qualquer apreciação.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*.

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do

Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/UE do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de

prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização*

*profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e

concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que "O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de

trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

---

1

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.

2

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

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/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, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a 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 serviço, 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.

**2.27.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido entre as 08h30 e as 17h30, com folgas em fins-de-semana alternados.

Indica que tem uma filha com 8 anos de idade a quem precisa de prestar assistência.

**2.28.** Na intenção de recusa, desde logo, a entidade empregadora argumenta que o horário solicitado não se enquadra no conceito de horário flexível

previsto no artigo 56.º e 57.º do código do Trabalho, porquanto a trabalhadora pretende a atribuição de um horário fixo, bem como, indica os dias de descanso aos fins de semana alternadamente.

**2.29.** Quanto à execução fixa de um horário dentro do regime de horário flexível, importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

**2.30.** A este propósito, importa ainda referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 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 de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

**2.31.** Por outro prisma, relativamente ao facto da trabalhadora indicar os dias de descanso semanal aos fins-de-semana alternadamente, também se entende assistir legitimidade ao pedido da trabalhadora.

**2.32.** De facto, tal como doutrina no Parecer/343/CITE/2017<sup>3</sup>: "(...) Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho (...)" .

**2.33.** Com efeito, assistindo legitimidade à trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos moldes em que o fez, à entidade empregadora compete demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que permitam concluir pela impossibilidade de atribuir o horário tal como requerido.

**2.34.** Neste sentido, importa referir que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.35.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora vem referir que a trabalhadora exerce funções de gerência no estabelecimento onde se encontra afeta.

Esclarece a entidade empregadora que, naquele estabelecimento existem 4 trabalhadores/as a exercer funções de gerência (trabalhadora requerente incluída), e que a gestão da loja é assegurada diariamente, grosso modo por 2 colaboradores/as, ficando os restantes 2 elementos em gozo de descanso semanal ou férias.

**2.36.** Mais adianta a entidade empregadora que, *“(...) todos os dias têm de estar presentes dois elementos da equipa de gerência, um para o horário de abertura e outro para o horário de fecho (...)”*.

**2.37.** Com efeito, este argumento poderia consubstanciar motivos imperiosos de funcionamento, todavia, afigura-se que a entidade empregadora não demonstra de forma objetiva e inequívoca o que alega, porquanto, num primeiro ponto, não especifica com clareza, quais são os horários de abertura e fecho praticados pela gerência e, em particular, pela requerente, não discrimina com detalhe, as tarefas que cada um dos trabalhadores da equipa de direção desempenha, não discrimina as tarefas que a requerente desempenha; não indica aspetos importantes que se prendem com o modo e o tempo da sua execução, caso existam; não discrimina ainda, quais as tarefas a executar no período de abertura em que a trabalhadora não estaria presente por força do horário requerido, nem quais as tarefas que não poderiam ser proteladas para o período em que a mesma já estivesse a prestar trabalho.

**2.38.** Noutro prisma, apesar de a entidade empregadora não especificar os horários de abertura/fecho praticados pela equipa de gerência, se atendermos ao alegado em sede de intenção de recusa, onde se refere que, em regra geral, o funcionamento da loja inicia às 05h e termina pelas 23h, também aqui,

se afigura que, o alegado pela entidade empregadora não fica demonstrado de forma inequívoca, porquanto ao analisar os horários que acompanham o processo, que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos, se verifica que existem dias em que os horários de abertura (05:00h) / fecho (até às 23:00h), não são assegurados por qualquer dos elementos de gerência.

**2.39.** A título de exemplo, veja-se o mapa do mês de julho, que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos, onde se constata que nos dias 05.07.2019; 06.07.2019 e 27.07.2019, nenhum dos elementos da gerência esteve presente na abertura de loja, assim como, nos dias 11.07.2019; 12.07.2019; 16.07.2019; 17.07.2019; 18.07.2019; 19.07.2019; 20.07.2019; 21.07.2019; 22.07.2019; 27.07.2019 e 28.07.2019, nenhum dos gerentes esteve presente no fecho de loja, pelo que, o argumento da necessidade de garantir a presença de um dos elementos da gerência quer na abertura, quer no fecho, não fica devidamente demonstrado.

**2.40.** Importa ainda mencionar, que não tem acolhimento o argumento invocado pela entidade empregadora, relativamente às especificidades das funções da trabalhadora enquanto única função de adjunta não percíveis, porquanto, ao afirmar que a gestão da loja é assegurada diariamente, por 2 colaboradores, ficando os restantes 2 elementos em gozo de descanso semanal ou férias e que grosso modo, há 2 colaboradores, um para o horário de abertura e outro para o horário de fecho, se afigura que a requerente exerce as suas funções tanto para a área de percíveis, como de não percíveis, o mesmo sucedendo com os restantes trabalhadores da equipa de gestão de loja. Se assim não for, então significa que quando a adjunta de não percíveis ou a adjunta de percíveis não estão presentes, existem períodos que ficariam sem a presença da/o adjunto/a de percíveis e/ou sem a presença da adjunta de não percíveis, consoante os horários/turnos praticados pelos trabalhadores, ou qualquer outra vicissitude (férias, folgas, etc...), o que mais uma vez aponta para a possibilidade das funções que a requerente exerce poderem ser desempenhadas no horário requerido.

**2.41.** 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 ....
- 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, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, 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 14 DE AGOSTO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP -**

CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO  
TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE  
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À  
MESMA ATA.