

## PARECER N.º 612/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 4251-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 16.10.2019 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 Operadora Especializada na secção de vendas na loja ....

**1.2.** Em 17.09.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

*"(...)*

*Exmos. Senhores,*

*Eu, (...), colaboradora n.º (...), a exercer funções na loja (...), venho por este meio, ao abrigo dos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a prestação de trabalho no regime de trabalho flexível, nos seguintes termos:*

*Na presente data, meu filho menor tem 5 (cinco) anos de idade vivendo comigo e com o pai em comunhão de mesa e habitação.*

*Atualmente, o meu filho menor frequenta o ensino do pré-escolar no período da manhã e período da tarde, sendo que este período letivo termina às 15h30, tendo posteriormente prolongamento até às 19h.*

*O meu marido é comercial tendo como área geográfica de representação toda a ..., estando ausente da sua área de residência constantemente, inclusive fins-de-semana.*

*Dada a sua atividade, não lhe é permitido assegurar diariamente a recolha do nosso filho.*

*O meu horário de trabalho em vigor, isto é, por turnos e com folgas rotativas impossibilita-me que proporcione a devida e imprescindível assistência ao meu filho menor, sendo mesmo incompatível com o acompanhamento que ele exige, assim como com o cumprimento do seu horário de saída.*

*Posto isto, requero que o meu período normal de trabalho diário seja fixado no máximo até às 18h00 e com folgas sábado e domingo.*

*Mais informo que o regime de trabalho no horário flexível produzirá efeitos a partir do dia 16 de outubro de 2019, respeitando-se deste modo a antecedência mínima de 30 (trinta) dias legalmente prevista. Para além disso, o regime de trabalho no horário flexível terá uma duração legalmente prevista, ou seja, até aos 12 (doze) anos do meu filho.*

*Anexo atestado da Junta de Freguesia. (...)*

**1.5.** Por ofício com registo de 04.10.2019 e recebido pela trabalhadora em 14.10.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

*“(...) Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 17 de setembro de 2019, da carta que dirigiu à (...), solicitando que «(...) o seu período normal de trabalho diário seja fixado no máximo até às 18h00 e com folgas sábado e domingo (...)*».

*Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível. Pese embora a (...) considere que o pedido formulado e ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

**(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido**

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).*

*V. Exa. indicou que pretende um horário entre às 18h00, o que corresponde a um **pedido de horário fixo**, dado que apenas existe um horário compatível. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e os **períodos de início e termo do período normal de trabalho diário**. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Aliás, V. Exa. chega a identificar as pretensas plataformas, mas as plataformas indicadas, além de não respeitarem as normas legais aplicáveis, são todas elas fixas, já que o horário indicado corresponde a um período normal de trabalho de 8 horas. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria*

*margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu 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.».*

*Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.*

*Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma **alteração do regime de folgas**, com folga fixa aos sábados e aos domingos, requerendo ainda a não prestação de trabalho em dias de feriado. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*

*Além do acórdão já referido, também o Tribunal Judicial do Porto, 5.ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que “[d]o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.”*

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

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

***Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.***

***Sem prescindir,***

***(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja (...)***

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora Especializada na loja (...) (doravante designada por «loja»), exercendo as funções relacionadas com vendas. A loja está aberta ao público todos os dias entre as 10h00 e as 23h00, embora esteja em funcionamento entre as 09h00 e as 23h15.*

*V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados.*

*Isto posto:*

1. *A loja tem um quadro composto por 8 trabalhadores, 6 a tempo inteiro e 2 a tempo parcial.*
2. *Na loja existem 4 trabalhadores com filhos, incluindo V. Exa.*
3. *Os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, com exceção de uma trabalhadora com filho menor, e com a qual existe um acordo para gerir os horários de trabalho por forma a garantir que consegue utilizar transportes públicos, já que não dispõe de viatura própria.*
4. *V. Exa. integra a secção de vendas, constituída por 5 trabalhadores, e que são responsáveis por tarefas que envolvem o atendimento ao público, reposição de material, implantação de campanhas e caixa, tendo todos recebido formação para estas funções.*
5. *A loja tem vários tipos de horários, mas os principais correspondem aos seguintes:*
  - a. *09h00 às 18h00 (apenas para responsáveis de turno);*
  - b. *10h00 às 19h15;*
  - c. *14h15 às 23h15;*
  - d. *19h15 às 23h15 (tempo parcial).*
6. *Por norma é alocado um trabalhador a cada horário, isto é, o responsável de turno/chefia efetua o horário entre as 09h00 e as 18h00, assegurando igualmente a receção de mercadoria; um trabalhador realiza o horário entre as 10h00 e as 19h15 para assegurar a placa de vendas; e são alocados dois trabalhadores aos horários de fecho (14h15-23h15 e 19h15 às 23h15, este último no caso de trabalhador a tempo parcial.*
7. *Considerando a distribuição acima apresentada, a loja precisa de 4 trabalhadores no mínimo para assegurar o seu bom funcionamento.*
8. *Os períodos de maior afluência verificam-se todos os dias entre as 18h00 e as 20h00 e todo o horário aos sábados e domingos.*

9. O período entre as 18h00 e as 19h15, além de se enquadrar na altura de maior movimento, é também o período de refeição do horário de fecho, daí que se requeiram num mínimo dois trabalhadores presentes durante este horário.

Ora,

10. V. Exa. solicitou um horário cujo término ocorresse até às 18h00, bem como folgas fixas ao fim de semana.

11. Em primeiro lugar, a loja tentou encontrar uma solução que permitisse, de forma equilibrada, dar resposta às suas necessidades e assegurar o funcionamento da loja, o que, em face das circunstâncias loja, não foi possível.

12. Assim, e apesar dos esforços envidados, a loja teve de apresentar a sua intenção de recusa.

13. Como já foi referido a loja tem um quadro composto por apenas 8 trabalhadores, 6 a tempo inteiro e 2 a tempo parcial, sendo necessários todos os dias pelo menos 4 trabalhadores para assegurar o funcionamento da loja.

14. Em termos práticos, a loja está organizada em três unidades: gestão, composta pelos responsáveis de loja e de turno; logística, onde se encontra uma trabalhadora que essencialmente desempenha tarefas de aprovisionamento; e vendas, onde além de V. Exa. estão 4 trabalhadores, dois deles a tempo parcial.

15. Significa isto que a loja tem um quadro bastante pequeno o que, por si só, constitui uma dificuldade na gestão dos horários por forma a cobrir todo o seu período de funcionamento, principalmente ao fim de semana.

16. V. Exa. está nesta loja desde o início do mês de setembro.

17. Durante este período inicial, e por forma a auxiliar o ajuste a esta nova rotina, a loja tentou ajustar os horários da melhor forma, concedendo, sempre que possível, folgas fixas e um horário com início às 09h00.

18. No entanto, devido às circunstâncias da loja, não é possível a atribuição, de forma absoluta, de folgas e horário fixo.

19. Conforme se indicou, o horário das 09h00 está destinado ao responsável de turno e ao responsável de loja, pois implica a abertura de loja, receção de mercadoria e tudo o que envolve movimentação de dinheiro (contagem, depósitos, etc).

20. Estes tipos de tarefas estão apenas destinados aos responsáveis acima identificados e só excecionalmente é que deverão ser outros trabalhadores a realizar.

21. Quer isto dizer que o horário das 09h00 é preferencialmente atribuído àqueles trabalhadores.

22. Por outro lado, na secção de V. Exa. existe uma trabalhadora com a qual a loja já mantém um acordo anterior no sentido de lhe facilitar o acesso aos transportes públicos, já que não tem viatura própria.

23. Muitas vezes, isto implica que esta trabalhadora tenha de realizar horário com início às 09h00, sob pena de não conseguir cumprir com as suas responsabilidades familiares.

24. Deste modo, é evidente que sempre que isto ocorrer não poderá ser atribuído o horário solicitado,

25. Pois se a loja tem de alocar pelo menos um dos responsáveis ao horário das 09h00 e a trabalhadora com a qual mantém um acordo também a essa hora, não existirá margem para a colocar também neste horário, sob pena de não existirem trabalhadores para assegurar o fecho da loja,



26. *Que como já se disse carece de dois trabalhadores, pois só dessa forma é que se consegue garantir o intervalo de descanso legalmente imposto (ou em alternativa é necessário encerrar a loja, algo absolutamente inviável!).*

27. *Também em relação às folgas fixas o seu pedido não poderá proceder pela mesma ordem de razões.*

28. *Na zona onde a loja se encontra a disponibilidade de transportes públicos ao fim de semana é drasticamente reduzida.*

29. *Como tal, a trabalhadora com a qual a loja mantém o acordo nem sempre pode prestar trabalho ao fim de semana, implicando que esteja menos uma pessoa disponível nas vendas.*

30. *Com efeito, ao fixar as folgas de V. Exa. a loja ficaria com menos dois trabalhadores disponíveis ao fim de semana, o que iria seriamente afetar a secção, obrigando a loja a apenas trabalhar com 3 pessoas, claramente abaixo do seu limite mínimo.*

31. *Além disto, o Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias».*

32. *Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do horário solicitado levaria à não realização de um dos turnos, algo que só seria possível colmatar mediante a contratação de outro trabalhador.*

33. Além de que a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.

34. Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a loja não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores. sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes.

35. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o atendimento sairá prejudicado, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

36. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.

37. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário requerido, a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição da trabalhadora, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.

38. Para além disto, e como é habitual, se algum dos trabalhadores estiver de férias ou ausente por outros motivos, a loja teria ainda menos trabalhadores disponíveis para fazer atendimento.

Em suma,

39. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

40. Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o horário solicitado, a loja não teria vendedores suficientes para dar resposta à afluência de clientes, principalmente durante o fim de semana, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja.

41. A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, pela realização de trabalho adicional não previsto, algo que, como certamente saberá, também obedece a determinados limites,

42. Prejudicando ainda as necessidades de repouso e descanso dos restantes trabalhadores.

43. Também não existe na loja outra secção com horários que permitam dar resposta ao seu pedido.

44. Adicionalmente, se a (...) lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

45. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

46. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.

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

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a (...). entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os art.º 56.º e 57.º do CT.*

**1.6.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"(...) Exmos. Senhores,  
Os meus cumprimentos.*

*Na senda do assunto em epígrafe, tendo sido notificada da intenção de recusa da proposta de flexibilidade de horário de trabalho conforme requerida, cumpre expor o que infra se segue.*

*Enquanto requerente da flexibilidade de horário de trabalho, cumpre referir, antes de mais, que trabalho em lojas (...) há quase 14 anos, cumprindo escrupulosamente todas as obrigações enquanto trabalhadora.*

*Inclusive, mudanças de local de trabalho, horários rotativos e tendo já exercido todas as funções existentes nas lojas excluindo a de gestão. Neste conspecto, e analisando todos os fundamentos para recusa do horário pretendido, cumpre referir que os mesmos não são justificação plausível para não proporcionar flexibilidade laboral.*

***A. Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido***

*1. Ao contrário do referenciado por V. Exas., o pedido ora efetuado encontra-se inserido nas possibilidades que o artigo 56.º do Código de Trabalho prevê.*

2. Ademais, o pedido foi requerido cumprindo o ínsito no artigo 56.º, do Código de Trabalho: cumpriu aquilo que a lei exige e que são apenas os elementos a que alude o n.º 1 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

3. Quanto ao horário especificamente solicitado, pese embora o mesmo seja das 9h às 18h, tal característica não lhe retira a interpretação de horário flexível.

4. Deve-se entender que a flexibilidade ínsita no artigo é de fornecer o melhor horário ao empregador, que consinta uma vida familiar normal, e não flexibilidade no sentido que V. Exas. indicam.

5. De facto, o propósito da flexibilidade de horário assenta no seguinte: possibilitar a conciliação da vida profissional com as responsabilidades da vida familiar da requerente, que tem a seu cargo um filho menor - que constitui afinal a ratio do horário flexível.

6. Foi realizada uma proposta de horário de trabalho - e não imposição - ao abrigo do direito que a si lhe cabe, bem sabendo de que é ao empregador que cabe a fixação de horários.

7. No entanto, e de forma a cumprir a 8 horas diárias, e de forma a ir buscar o seu filho ao prolongamento do pré-escolar, a Requerente não tem outra forma que não fosse deixar o local de trabalho as 18h.

8. A intenção não passa por defraudar horários rotativas, que sempre o fez durante todos estes anos, antes indicando a solução plausível para concatenar com as necessidades pessoais de acompanhamento do meu filho menor.

9. Em suma, o horário flexível previsto no artigo 56.º do CT não é um horário flexível no sentido estrito, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais, e é com esse desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

10. De acordo com o parecer emitido pelo CITE, n.º 96/CITE/2010,

*"não existe nada na lei que impeça um/a trabalhador/a que requer flexibilidade de horário de iniciar e terminar a sua jornada diária à mesma hora, desde que observe os limites impostos pela entidade empregadora, tendo em conta o conceito de flexibilidade de horário previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho".*

*11. Nada obsta a que a trabalhadora em sede de requerimento para o exercício do direito à prestação de trabalho com flexibilidade de horário, indique um horário com inícios e termos da prestação de trabalho idênticos em todos os dias da semana.*

*12. Atendendo ao Contrato Coletivo de Trabalho, entre a APED e a FEPCES, prevê o n.º 9 da Cláusula 11.ª, a possibilidade de realização do trabalho em regime contínuo.*

*13. E, no n.º 10, da mesma Cláusula, prevê-se a possibilidade de acordo da alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal.*

*14. Pode assim concluir-se que, nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho, é lícito solicitar a atribuição de um horário fixo, eventualmente nesta modalidade, assim como a alteração do regime de descanso semanal.*

*15. Para além disso, a flexibilidade de horário pode abarcar, outro sim, a fixação dos dias de folga.*

*16. Atendendo ao facto de o meu filho menor não ter atividades letivas ao fim de semana, aliado ao facto de conseguir exercer 40 horas semanais durante a semana, há inteira possibilidade e fundamento para folgar aos fins de semana.*

***B. Das exigências imperiosas do funcionamento da loja (...) (e não (...)  
conforme vem indicado na missiva)***

17. Segundo o disposto na missiva, é motivo de recusa de flexibilidade de horário:

- Existência de poucos trabalhadores na loja
- Falta de trabalhadores para assegurar o fecho da loja
- Horário pretendido já atribuído a responsável de turno/chefia
- Existência de trabalhadora que detém acordo verbal para sair mais cedo
- Dificuldade na gestão de horários
- Impraticabilidade de um dos turnos
- O horário pretendido não satisfaz o pico de vendas

18. Quanto a este ponto, diga-se, de antemão, que V. Exas. não apresentam razões capazes de fundamentar, nos termos legais, a recusa da concessão de um horário flexível.

19. Reitera-se, na verdade, o dever que recai sobre o empregador de proporcionar à Requerente condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, em especial na elaboração do respetivo horário de trabalho.

20. Quanto a este ponto, V. Exas. começam por indicar que existe uma funcionária que detém acordo em deixar o local de trabalho mais cedo por falta de transportes públicos.

21. Na verdade, admitem que flexibilizam o horário de outra funcionária - que em nada se censura-, mas a mesma flexibilidade não pode ser realizada para quem tem responsabilidades parentais.

22. Na verdade, tal referência só demonstra que o empregador tem flexibilidade em conceder tal elasticidade de horário.

23. O disposto nos artigos 3.º, 22.º, 23.º, 25.º, 29.º e 45.º da V./ missiva mais não demonstra do que um "favorecimento" de um trabalhador em relação a outro, afrontando o princípio da igualdade.

24. *Na verdade, a situação de ambas as trabalhadoras é idêntica, na medida em que a vida particular impõe condições que têm por consequência a solicitação urgente de outras condições de trabalho, nomeadamente ao nível de horário.*

25. *No caso de uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, deve a entidade empregadora, em cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, proporcionar o gozo do direito de forma equitativa.*

26. *Ora, se existe uma trabalhadora com essa nuance, o mesmo pode ser deferido à aqui Requerente.*

27. *Convém frisar que existe uma recente função na loja- Logística- que permite a realização do horário ora requerido, função essa que surgiu após a comunicação da minha situação.*

28. *Pelo que não é verdade que só o responsável de turno/chefia possa ter esse horário, existem outras colaboradoras com função de vendedor que o desempenham.*

29. *Apesar de esta função ser recente nesta loja, a verdade é que tenho perfeito conhecimento das suas incumbências dado que já as desempenhei, podendo ser uma das possibilidades de exercício de funções dentro da empresa.*

30. *Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido, fundamentando tal recusa no facto de a empresa só ter oito trabalhadores ao seu serviço, num estabelecimento, cujo período de funcionamento é, todos os dias, das 10h00 às 23h00, e em virtude do fluxo de clientes ser no final do dia.*

31. *Apesar do horário de funcionamento da empresa, entre as 10h00 e as 23h00, todos os dias, e de esta ter ao seu serviço, apenas 8 trabalhadores, em que a prestação de trabalho em regime de horário flexível é difícil de concretizar, não fica o empregador dispensado de proporcionar ao*



*trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e de na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, conforme dispõe a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do mesmo Código<sup>1</sup>.*

*32. Ademais, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, "os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores".*

*33. Ademais, existem outras lojas (...) com maior número de trabalhadores, onde coexistem situações de filhos menores; perfeitamente conciliáveis com os demais.*

*34. Em relação ao insito no ponto 16, diga-se que, apesar de legalmente ter iniciado funções na loja do (...) em setembro do corrente ano, a verdade é que já trabalhava nesse local desde 22 de julho.*

*35. Tendo sido estipulado, apenas a 5 de setembro o horário rotativo.*

*36. A título exemplificativo, refira-se que trabalhei na loja do (...) com horário estipulado pela loja do (...), nos meses de julho e agosto, com entrada as 10h00 e saída as 19h00, com folgas ao fim de semana.*

*37. Salientar ainda que, em quase 14 anos de atividade na empresa sempre tive disponibilidade para horários rotativos e trabalho ao fim de semana, porque nunca tive necessidade parental de alterar essa situação. Desde o início do corrente ano civil a minha situação parental alterou-se, e tive necessidade de apelar a um horário que me permitisse cumprir as minhas obrigações parentais, e durante 7 meses na loja do (...) foi-me atribuído um horário condizente com as minhas necessidades.*

*38. No que concerne ao exposto no ponto 20, refira-se que essas tarefas são muitas vezes realizadas por outros trabalhadores.*

---

<sup>1</sup> Vide, a título exemplificativo, o parecer do CITE n.º 92/CITE/2010

39. Muitos dos fundamentos apresentados na missiva apresentam hipóteses facilmente transponíveis por parte da entidade empregadora.

40. Nomeadamente, quando se refere ao facto de ter poucos trabalhadores, a necessidade de trabalhar por turnos, prevendo desde logo que um turno iria ficar sem trabalhadores suficientes, a entidade aponta um fundamento que não pode ser motivo para a falta de flexibilidade.

41. De facto, embora o trabalho se encontre organizado em regime de turnos (com horários rotativos), de modo a satisfazer necessidades da empresa, a verdade é que tal regime não é, por si só, incompatível com a prática de horário flexível pelos seus trabalhadores.

42. Na verdade, é a entidade patronal obrigada a facilitar a conciliação de interesses, conforme se demonstrou supra.

43. Na verdade, o facto de o horário de trabalho ter sido das 08h00 às 17h00, ou das 09h00 às 18h00 até julho, gerou a convicção de que tal se manteria no futuro, sendo que já tinha organizado a minha vida pessoal e familiar de acordo com o dito horário.

44. Ao referir que o horário flexível solicitado constituiria um "tratamento preferencial", tal expressão afronta os mais elementares princípios inerentes ao respeito pela vida familiar e maternal, constituindo uma errada interpretação das disposições legais que por v. Exas. são invocadas.

45. De facto, tais disposições não têm como intuito criar qualquer preferência, antes prover a direitos essenciais no âmbito da vida familiar.

46. Aliás, a recusa de um horário flexível, a uma trabalhadora, mãe de filho menor, com apenas 5 anos, afronta toda e qualquer proteção do trabalhador em geral, muito prejudicando a minha posição.

47. Já que, ao não consentir na tal "preferência" (o que não se aceita), também criam prejuízos tremendos na minha vida privada.

48. *Em termos jurídicos, o empregador apenas poderá recusar o pedido de flexibilidade de horário com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

49. *Arredadas que se encontram as razões imperiosas, por inexistentes, também se verifica que não foram alegados fundamentos que demonstrassem a impossibilidade de me substituir.*

50. *Ora, enquanto requerente de horário flexível, encontro-me à disposição, inclusive, de mudar de local/área de trabalho dentro do permitido por lei dado que já exerci praticamente todas as funções existentes na loja-, por forma a ir ao encontro da minha pretensão.*

51. *Ademais, não se poderá admitir a prestação de trabalho em horário que a empresa não indica: na verdade, analisando os motivos inseridos na missiva, não se indica qual o horário proposto pela entidade empregadora.*

52. *É evidente a relevância dos interesses de V. Exas. de rentabilidade económica e da gestão do número de trabalhadores; mais tais interesses têm de ser imperiosamente contrabalançados com o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família e o direito à maternidade.*

53. *A Constituição da República Portuguesa consagra, no n.º 2 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, estipulando o n.º 1 que:*

*"1. 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".*

54. *O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que "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."*

*55. Na senda do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2 de março de 2017, "É só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade desorganização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal".*

*56. Por tudo o quanto se expôs, a verdade é que não foram demonstradas quais as exigências imperiosas de funcionamento que impedem V. Exas. de autorizar horário flexível, pelo que não se justificam os motivos apresentados pela entidade empregadora que se baseiem em situações hipotéticas e juízos de probabilidade, não demonstrando inequivocamente e objetivamente quais as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.*

*57. Todavia, caberá ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho.*

*58. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, em nome da responsabilidade social da empresa, o que desde já se requer.*

*59. Em conclusão, requer-se o deferimento de medidas que pautem pela flexibilidade, de forma a poder acompanhar a vida do meu filho de forma constante e presente, estando reunidas todas as condições para tal desiderato.*

***Termos em que se requer o deferimento da flexibilização do horário de trabalho conforme requerido, sem detrimento de possível mudança de local/função de trabalho.***

*Sem outro assunto de momento, subscrevo-me (...)*”.

## 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/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU 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/A 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 subseqüentes 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela

---

<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.

trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</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)].

**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

---

<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)

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 fixado no máximo até às 18h, com folgas fixas ao sábado e domingo. Alega para o efeito, que tem 1 (um) filho menor com 5 (anos) anos a quem necessita de prestar assistência inadiável e imprescindível.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar 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.

**2.29.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora argumenta desde logo, que o horário solicitado não configura um pedido de prestação em regime de horário flexível,

uma vez que a trabalhadora, indica um horário fixo, assim como, indica os dias de descanso semanal aos fins-de-semana.

**2.30.** Quanto a este argumento 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.

**2.31.** A este propósito, importa 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."*

**2.32.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>4</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *"(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)".*

**2.33.** Nesta linha, afastada que está, a análise à legitimidade do pedido da trabalhadora

---

<sup>4</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

e ao seu enquadramento dentro do conceito de horário flexível, importa agora analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora.

**2.34.** Com efeito, a entidade empregadora refere que o horário ora solicitado (09h-18h) é preferencialmente atribuído aos responsáveis de turno e só excecionalmente é que deverão ser outros trabalhadores a realizar tal turno, além de que, já existe um acordo com outra trabalhadora – que a entidade empregadora não cuidou juntar ao processo - no sentido de lhe facilitar o acesso aos transportes públicos, o que implica que essa trabalhadora tenha de realizar muitas vezes esse turno.

**2.35.** Mais refere o empregador que, ao alocar o responsável de turno no referido horário, bem como, a trabalhadora com o qual já detém um acordo, implicaria deixar os turnos de fecho a descoberto.

**2.36.** Mais invoca a entidade empregadora, a existência de um contrato Coletivo aplicável, onde se acorda a necessidade de os empregadores abrangidos pelo referido contrato, garantirem a organização do trabalho dos/as trabalhadores de forma a garantir o descanso semanal coincidente com pelo menos 15 domingos por anos, dos quais, 5 desses domingos deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

**2.37.** Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que se tratam de meras alegações sem demonstrar de forma objetiva e inequívoca tais argumentos. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, nomeadamente através da junção do mapa de horários, o alegado acordo celebrado com outra trabalhadora da loja, assim como, não concretiza de que forma a atribuição do horário de trabalho flexível à trabalhadora requerente implica o incumprimento do Contrato Coletivo aplicável, pelo que, é de entender que não fica devidamente demonstrado de que forma, o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço.

**2.38.** De facto, a entidade empregadora não logrou demonstrar que períodos de tempo, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.39.** De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

**2.40.** 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 06 DE NOVEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, 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.**