

## PARECER n.º 694/CITE/2019

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

Processo n.º 4895/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 19.11.2019, da “...”, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... a exercer funções de Operadora Especializada na Loja ... sita em ....

1.1.2. Em 23.10.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:”

*“Eu, admitida em 16 de Agosto de 2006, para desempenhar funções inerentes à atual categoria profissional de Operadora Especializada, a tempo inteiro, atualmente na loja de ..., no ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56, p.1, 2 e 3 conjugado com o artigo 57.º, p.1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições: Sou mãe solteira e tenho a meu cargo em comunhão de mesa e habitação, um filho menor de 05 (cinco) anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (cópia de cartão cidadão em anexo e declaração da Junta de Freguesia); - Nos termos do p.1 do Acordo de Regulação do Exercício das Responsabilidades Parentais (Comarca do ...\_ Procuradoria Ins. Central-Família Menores) “O menor, ficará aos cuidados da progenitora, com quem residirá habitualmente e a quem caberá o poder de decisão sobre os atos da vida corrente do menor ... ” -O meu filho menor de 05(dois) anos está matriculado e frequenta a Creche do ..., conforme a declaração que se junta; Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, mantendo o horário de trabalho praticado entre as 08H00 as 17h00m de segunda a sexta, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados; Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade do meu filho menor, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas. - Solicito uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, com a salvaguarda das folgas rotativas de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar filho menor. Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho de modo a poder assegurar o devido acompanhamento, apoio e assistência do meu filho menor."*

**1.1.3.** Em 12.11.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa:"

(...)

*" Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora Especializada no ... - ... (doravante designada por «loja»), exercendo as funções na secção de .... A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h30 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 06h00 e as 22h00. A loja tem um total de 41 trabalhadores, dos quais 26 trabalham a tempo inteiro e 15 a tempo parcial. 2. Na loja existem 15 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar. 3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, embora existam na loja do1s trabalhadores que apenas fazem horário de abertura. Por sua vez, V. Exa. integra a secção ... composta por 5 trabalhadores a tempo mte1ro e 3 a tempo parcial. 5. Entre outras tarefas, os trabalhadores da secção de V. Exa. são responsáveis por realizar a reposição de artigos, controlo de validades, organização e higienização do setor e colocação de alterados. 6. No caso particular desta loja, e tendo em conta as suas especificidades, esta é uma secção cuja operação carece de maior reforço no horário de abertura, 7. Uma vez que os camiões que realizam as entregas dos produtos chegam durante a noite, tornando-se necessário garantir a reposição de manhã. 8. Por esta razão, a secção apenas precisa de alocar um trabalhador ao horário de fecho, estando os restantes adstritos ao horário de abertura, de forma rotativa. 9. A secção necessita de pelo menos 4 trabalhadores no horário de abertura e 1 trabalhador no horário de fecho, ou seja, 5 pessoas por dia. 10. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e apresenta vários horários distintos. 11. No entanto, na secção aumentar são praticados os seguintes horário, conforme se trate de trabalhador a tempo inteiro ou a tempo parcial: Tempo inteiro, 06h00 às 15h00 (abertura); Tempo parcial a 06h00 às 10h00 (abertura); b. 07h00 às 11 h00 (intermédio) c. 18h às 22h (fecho) todavia. V. Exa. tem vindo a realizar o*

horário entre as 08h00 e as 17h00, conforme pedido para acompanhamento do seu filho.

13. Com efeito, a loja teve em atenção as necessidades de acompanhamento do seu filho e apesar das dificuldades que gera na operação, tem vindo a atribuir o antedito horário.

14. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias ao final da tarde e em particular, aos fins de semana.

V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 08h00 e as 17h00, bem como folgas fixas e dispensa de trabalho aos feriados.

16. Como já foi referido, a loja já criou um horário específico para poder acompanhar o seu filho menor.

17. No entanto, e apesar dos esforços envidados, é impossível à loja atribuir folgas fixas e dispensas de trabalho ao feriado de forma fixa e permanente.

18. Neste seguimento, a loja tentou promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes, mas tal não foi possível, tendo de dar seguimento à presente intenção de recusa.

19. Assim, e aqui chegados, verifica-se que, apesar de tudo, a loja lhe tem vindo a atribuir o horário solicitado sempre que possível, apenas não ocorrendo em situações pontuais e de necessidade imperativa da loja. Por outro lado, ponderada uma alteração da secção onde presta a sua atividade verifica-se igualmente a impossibilidade nessa alteração, uma vez que também nessas outras áreas os horários praticados não são compatíveis com aquele solicitado por V. Exa.

21. Porém, é relativamente aos fins de semana que se verificam maiores dificuldades.

22. o fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos, isto é, as necessidades de reposição são maiores.

23. Se lhe forem atribuídas folgas fixas, e assumindo que existirá sempre, pelo menos, um trabalhador também a gozar folgas ao fim de semana, será inevitável a existência de dias em que não existirão trabalhadores em número suficiente para dar resposta às exigências da loja. 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 de folgas ao fim de semana aos restantes trabalhadores é obrigatória.

26. Olhando para a composição da secção, depressa se constata que existindo trabalhadores em gozo de férias e dos seus dias de descanso semanal ao fim de semana a loja dificilmente consegue dar resposta às suas necessidades de funcionamento. Do mesmo modo, se algum dos trabalhadores tiver realizado o horário de fecho no dia anterior isso implicará que não possa fazer o horário de abertura no sábado, colocando o mesmo problema descrito anteriormente.

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

29. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá

*conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar. 30. 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. 31. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto. O que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar. 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. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja. o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem. 34. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende. isso significar a 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. 35. 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 resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta. 36. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho, nem tampouco a modificação do regime de descanso semanal ou de prestação de trabalho nos feriados."*

#### 1.1.4. Da apreciação da trabalhadora consta o seguinte:

*"Eu, acuso a receção da intenção de alteração de horário de trabalho, datada de 08 de novembro e entregue por PMP pela Diretora da Loja a 12.11.2019, que mereceu a minha devida atenção e à qual passo a responder: - Requeri a flexibilidade de horário de trabalho entre 08h00 e as 17h00 com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, dado que sou mãe solteira assistência, de modo a apoiar e acompanhar meu filho menor de 5 (cinco) anos, que reside comigo e esta ao meu cuidado {conforme documentação enviada}; - O meu pedido é motivado por certas especificidades, nomeadamente, idade do meu filho menor, a minha condição de mãe solteira e de não o ter a quem o deixar e o possa acompanhar e assistir nos fins-de-semana*

*e feriados; -Poderão flexibilizar o horário de trabalho, nos termos pedidos, sem por em causa o bom funcionamento da loja, e, o atendimento com qualidade dos clientes e poderão recorrer, eventualmente, nos termos legais e contratuais aos devidos ajustamentos de horário de trabalho dos restantes operadores; -A loja tem 41 trabalhadores, como V. Exas confirmam na comunicação de intenção de recusa, e, segundo os dados em nosso poder apenas 1 trabalhadora está em regime de flexibilidade de horário de trabalho e 2 trabalhadoras em horários de amamentação pese embora possam existir 15 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar; - Embora esteja na secção ... o certo é que dada a minha categoria profissional de Operadora poderei ser colocada noutras secções como os demais operadores da loja; - As atribuições aos trabalhadores com responsabilidades familiares de horário de trabalho estão estabelecidas nos artigo 56º e 57º do Código do Trabalho pretendendo assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do nº 1 do artigo 59º da Constituição da Republica Portuguesa; - Por outro lado, o Código do Trabalho prevê, ainda, quanto à organização do trabalho, Subsecção III, Horário de Trabalho, alínea b), n.2, artigo 212º que na "Elaboração do horário de trabalho" a entidade patronal deve "facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar"; - Requeri o exercício do referido direito de acordo com o artigo 57do CT ; - Conforme é entendimento da Doutrina e da Jurisprudência "A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que não se verifica"; - Trata-se por parte de V. Exas assegurar a devida tutela dos filhos menores e cumprir os preceitos legais à luz do princípio de que "as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam a princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente; - Os interesses da empresa (que não estão em causa) enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos.", - O que se pretende com o atual normativo e sua interpretação extensiva é reforçar o acompanhamento, assistência e apoio a menores de 12 anos ou sem limite de idade para filho com deficiência ou doença crónica e oncológica e não dar possibilidade,*

discricionariamente, decidir em que casos, existe, esse direito consagrado no p. 4, artigo 68º da CRP, limitar, condicionar ou interpretar esse direito tornando-o inócuo, porque não foi essa, manifestamente, a intenção do legislador constitucional até porque isso significaria o total esvaziamento de conteúdo da consagração desse direito fundamental e muito menos foi o dos legisladores da Assembleia da República; Assim sendo, reitero o pedido tendo em consideração as razões fundamentadas que o motivaram de modo acompanhar, assistir e apoiar o meu filho menor numa idade crucial de crescimento e desenvolvimento.”

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental 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.”*

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares*

*entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

**2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na

impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir



o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *“Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, mantendo o horário de trabalho praticado entre as 08H00 as 17h00m de segunda a sexta, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados; Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade do meu filho menor, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;*
- 2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que:

*“No entanto, e apesar dos esforços envidados, é impossível à loja atribuir folgas fixas e dispensas de trabalho ao feriado de forma fixa e permanente. 18. Neste seguimento, a loja*

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*tentou promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes, mas tal não foi possível, tendo de dar seguimento à presente intenção de recusa.<sup>19</sup> Assim, e aqui chegados, verifica-se que, apesar de tudo, a loja lhe tem vindo a atribuir o horário solicitado sempre que possível, apenas não ocorrendo em situações pontuais e de necessidade imperativa da loja. Por outro lado, ponderada uma alteração da secção onde presta a sua atividade verifica-se igualmente a impossibilidade nessa alteração, uma vez que também nessas outras áreas os horários praticados não são compatíveis com aquele solicitado por V. Exa. 21. Porém, é relativamente aos fins de semana que se verificam maiores dificuldades. 22. o fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos, isto é, as necessidades de reposição são maiores. 23. Se lhe forem atribuídas folgas fixas, e assumindo que existirá sempre, pelo menos, um trabalhador também a gozar folgas ao fim de semana, será inevitável a existência de dias em que não existirão trabalhadores em número suficiente para dar resposta às exigências da loja.”*

- 2.11. Em sede de apreciação, a trabalhadora, esclarece ainda o seguinte: “ *O meu pedido é motivado por certas especificidades, nomeadamente, idade do meu filho menor, a minha condição de mãe solteira e de não o ter a quem o deixar e o possa acompanhar e assistir nos fins-de-semana e feriados*”.
- 2.12. Esclareça-se que é doutrina 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 trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>34</sup>

---

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

<sup>3</sup>

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

- 2.13. Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14. Assim a trabalhadora requer poder trabalhar entre 8h e as 17h, respeitando desta forma na íntegra as horas de trabalho para que foi contratada, já que o horário de funcionamento da loja opera-se entre as 06h:00 e as 22:00h, no entanto a entidade empregadora, não juntou nenhum mapa de horários. Requer também,

---

turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento suprarreferido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer, mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

as folgas ao fim de semana, uma vez que só assim consegue conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, já que tem um filho, menor de 12 anos.

- 2.15.** As razões mencionadas pela entidade empregadora, como sendo imperiosas, impedindo o funcionamento da secção ..., não se subsumem em reais exigências imperiosas do funcionamento da loja do - ... -, senão veja-se, a empresa refere, que existem 41 trabalhadores/as nesta loja, 5 exercerem as mesmas funções da trabalhadora, ora requerente, podendo se necessário, ser substituída.
- 2.16.** O facto de haver mais trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos não é impeditivo de proporcionar, através da atribuição do horário flexível, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 2.17.** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se extraiu o seguinte excerto: - "Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.
- 2.18.** Uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido

entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

- 2.19.** Com efeito, a entidade empregadora, não junta quaisquer horários, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da loja – ..., não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da mesma. De facto, a entidade empregadora refere existirem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nomeadamente cinco, diz quantos/as trabalhadores/as são necessários para os horários existentes, mas não está demonstrada a impossibilidade de substituição da trabalhadora, pela concessão do horário requerido nem que essa atribuição implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento da loja, onde está afeta a trabalhadora requerente, pois existem 41 trabalhadores/as, o que consubstancia a possibilidade de a mesma ser substituída, a ser necessário. Deve assim, ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para esta poder prestar auxílio ao seu filho e assim poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal, atenta ainda a sua circunstância de não ter qualquer apoio nem retaguarda familiar, já que não tem quem fique com o filho ao fim de semana para ir assim poder ir trabalhar.-
- 2.20.** Atente-se ainda ao que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que ” : A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho,

especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica, válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

- 2.21.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço da Loja – ...-..., ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Como a mesma reitera em sede de apreciação, só com este horário conseguirá, dar suporte e o apoio necessário ao filho, já que o mesmo está apenas à sua guarda.-

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela ... porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da loja ... – ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido pela trabalhadora, para efeitos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 3.2.** Recomendar ao ..., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade

profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

*APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) e da CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE*

*P  
O  
R  
T  
U  
G  
A  
L  
(  
C  
A  
P  
)*