

## PARECER N.º 30/CITE/2020

**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 5419-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 19.12.2019 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 Supervisora de caixa na loja ... da ...

**1.2.** Em 21.11.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

“(...)

*Assunto: Requerimento de trabalho com Horário Flexível*

*Eu, (...), Supervisora de caixa na loja (...), colaboradora efetiva desta empresa a exercer funções desde 2009, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho expor e requerer a V. Exas., que me seja atribuído um **regime de horário de trabalho flexível compreendido entre as 08h30 e as 18h00**, em dias úteis, excluindo sábados, domingos e feriados, para prestar assistência inadiável e imprescindível a dois filhos menores de doze anos.*

*Faço o meu pedido, com base nos seguintes fundamentos:*

*Sou casada com (...), militar da (...) de profissão, que devido à sua profissão, não tem hora fixa de saída nem de chegada a casa, visto que*

*tem isenção de horário, para além de ter um horário definido por turnos, praticando horário de forma rotativa de segunda a domingo, conforme declaração que consta em anexo.*

*O meu marido encontra-se provisoriamente a trabalhar na (...), uma vez que foi atribuída uma transferência a título excepcional, com data de término, de acordo com a declaração que consta em anexo. O local de trabalho do meu marido é em (...), que dista a 100 km de distância da (...) impossibilitando o meu marido de se deslocar diariamente a casa, quer por motivos monetários, quer por motivos de intervalo de descanso entre horários de serviço, tornando-se impossível o acompanhamento familiar.*

*Ambos somos pais de (...), de 6 anos e (...) de 15 meses, que se encontram a viver aos cuidados de ambos, em comunhão de mesa e habitação.*

*A menor frequenta a creche no (...), com horário de funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 07h30 até às 18h30, tal como consta na declaração em anexo.*

*O menor frequenta o (...) no período das 09h10 às 16h10, conforme declaração em anexo. O período que antecede o início das aulas e a partir das 16h10, o (...) frequenta atividades dos tempos livres na escola da irmã com o mesmo regime de horário.*

*E por último, com o horário atual, o turno da tarde, compreendido entre as 12h30 e as 21h30, não consigo prestar um acompanhamento digno, participando na educação e bem-estar dos meus filhos, nem tão pouco fazer o acompanhamento das atividades escolares, pós-escolares, dependendo muitas vezes dos meus pais para ficarem com os meus filhos, uma vez que eu e o pai nos encontramos a trabalhar. De frisar que os meus pais não se encontram a viver na cidade da (...) e a minha mãe não possui habilitação legal para conduzir e, quando faço o horário da noite e saio às 21h30, tenho que ir buscá-los a casa dos meus pais que moram a 25km da (...). Antes das 23h00, contando com o caminho de ida e regresso, dificilmente estou em casa e feitas as contas são 100km. De salientar, que quando faço o turno do fecho, tenho que gerir a minha hora*

*de jantar e garantir que vou buscar os meus filhos à escola e vou deixá-los a casa dos meus pais, para ficarem com eles até eu sair do trabalho. É incomportável, a partir desta hora prestar qualquer tipo de assistência bem como realizar as tarefas subjacentes ao lar e aos filhos, comprometendo o equilíbrio e a estabilidade emocional de todo o agregado familiar. As crianças estão desgastadas e numa situação dita “normal” a esta hora estariam a dormir.*

*Além dos meus pais não tenho mais ninguém a quem recorrer.*

*Ambos, temos horários rotativos que se estendem até à noite e, no caso do meu marido durante a noite e trabalhamos ao fim-de-semana. O meu marido tem um fim-de-semana livre a cada 5 semanas e eu, no máximo tenho um por mês, colocando-nos numa situação delicada. Posso afirmar, que temos uma rotina de família completamente desajustada.*

*Portanto e, tendo em conta todas as premissas mencionadas anteriormente, venho por este meio requerer o horário flexível, uma vez que começa a ficar impossível gerir a minha vida profissional e pessoal, acarretando dificuldades acrescidas para os meus filhos, principalmente a minha filha, encontrando-me eu, amamentar a menor de 15 meses, devidamente atestado pelos profissionais de saúde (em anexo).*

*Assim sendo, e por forma a assegurar as minhas responsabilidades familiares e profissionais, venho requerer a V. Exa., que me seja concedido o regime de horário de trabalho flexível compreendido entre as 08h30 e as 18h00, até que a menor complete os 12 anos de idade, sem prejuízo de, a requerente da interessada, a situação poder vir a ser alterada antes do termo daquele período, ou caso cessem os pressupostos que estão na origem do referido pedido. (...)*

**1.3.** Por ofício datado de 06.11.2019 e recebido pela trabalhadora em 10.11.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

*“(...) Assunto: Requerimento de horário flexível*

*Acusamos a receção por carta, no dia 21 de novembro de 2019, da carta em que V. Exa. Solicita:*

*“(…) que me seja atribuído um regime de horário flexível compreendido entre as 8h30 e as 18h00, em dias úteis, excluindo sábados, domingos e feriados para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de doze anos”.*

*(…)*

*E solicita ainda que:*

*“Assim sendo e por forma a assegurar as minhas responsabilidades familiares e profissionais, venho requerer a V. Exa., que me seja concedido o regime de horário flexível compreendido entre as 08h30 e as 18h00, até que a menor complete os 12 anos de idade, sem prejuízo de a requerimento da interessada, a situação poder vir a ser alterada antes do termo daquele período, ou caso cessem os pressupostos que estão na origem do referido pedido.*

*Após análise do seu pedido a (...), vem pela presente, comunicar a **intenção de recusa dos seus requerimentos**, com fundamento nas razões e motivos que se seguem.*

### **1. Do conceito de horário flexível**

*Antes de mais, importa salientar que a solicitação de V. Exa., a que se responde não constitui horário flexível, tal como definido no artigo 56.º do CT.*

*Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do referido artigo, segundo o qual 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” (artigo 56.º n.º 3 CT). Ou seja, o trabalhador poderá*

*escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas 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.*

*Ora, o horário por si solicitado não cumpre esses requisitos legais, não sendo de facto, um horário flexível, mas sim um horário fixo. Aliás, nem sequer sendo um horário, antes um limite de horas que não atenta as regras legais que devem ser observadas neste âmbito. Quem tem de definir esse limite de horas não é a trabalhadora, mas sim a loja.*

*Nesse período, teve a oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que:*

*“Se o trabalhador pretende exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. 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 definir os dias em que pretende trabalhar – o horário flexível diz respeito aos limites diários”.*

*Também o tribunal Judicial do Porto – 5.ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese acima expressa, mais tendo acrescentado que:*

*“Do 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 poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à ré.”*

*Conclui-se assim, que o conteúdo do por si pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que estando mal formulado e ao procurar impor à (...) algo que só à empresa compete, não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.*

*Sem prescindir, mais se diga que:*

## **2. Das exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Vendas na Loja (...)**

*V. Exa., exerce funções de vendedora num estabelecimento comercial que está aberto ao público entre as 09h00 e as 21h00 e necessita de estar disponível para prestar assistência das 07h00 às 21h30, 365/ano.*

*O quadro atual de pessoal da loja são 30 pessoas.*

*Na loja há mais de 19 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, alguns deles com mais do que um filho.*

*Para garantir a prestação de serviços e abertura contínua da loja (...) a (...) organiza os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços.*

*Isto significa que todos os colaboradores estão repartidos por três períodos: abertura/manhã, intermédio e tarde/fecho.*

*Todos os colaboradores da loja onde V. Exa., presta serviço, trabalham por turnos e folgas rotativas, por forma a satisfazer o "normal" funcionamento da loja, sendo que os mesmos estão divididos por equipas.*

*Acresce que a loja tem picos sazonais de vendas e de afluência de clientes, mas, normalmente, o período compreendido entre as 11h00 e as 20h00 é aquele em que, por excelência, a afluência de clientes à loja é mais elevada, sendo, por isso, necessário ter mais recursos humanos disponíveis para fazer face às necessidades de atendimento nesse período.*

*Para além disso, aos fins-de-semana o volume de vendas aumenta exponencialmente, pelo que é fundamental contar com a disponibilidade de todos os trabalhadores na organização dos horários.*

*A loja em questão abre apenas ao público às 09h00. Todavia o primeiro trabalhador entra ao serviço às 07h00 para assegurar os serviços de preparação antes da abertura.*

*Ora, a loja em questão funciona com turnos e folgas rotativas com equipas pequenas (4 e 5 elementos) com uma amplitude de horário alargada, sendo que uma limitação de horário como a de V. Exa., pode causar uma falta de equidade na construção do horário e garantia de serviço em período de férias.*

*V. Exa., está afeta a uma equipa pequena, de apenas 4 colaboradoras, o que afeta o normal escalonamento de horários e cobertura de funcionamento ao público daquela equipa. Assim, caso fosse concedido o horário nos termos requeridos por V. Exa., nos termos pretendidos, seria necessário reafectar equipas e no normal funcionamento da loja, para garantir o normal funcionamento da mesma. Nestes termos com o pedido de V. Exa., haverá claramente sobrecarga e grande desequilíbrio, quer nos turnos de fecho a atribuir a cada uma das colaboradoras em relação à restante equipa.*

*No que respeita aos fins de semana, e conforme já referido, estes são os dias em que existe um maior fluxo de clientes e conseqüentemente de vendas.*

*Isto posto:*

*Se lhe fosse concedido o horário que solicitou, a (...) deixaria de contar com o seu serviço numa parte substancial de apoio aos clientes, o que não é compatível com as concretas necessidades da loja, com o período de funcionamento exigido e com a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores.*

*De facto, ao atribuir-lhe um horário como o solicitado, estará a sobrecarregar os seus colegas, nos termos já descritos, com mais idade e/ou que não têm filhos com idade inferior a 12 anos.*

*Seriam esses que teriam de colmatar a sua ausência, o que seria altamente injusto e prejudicial para a sua saúde.*

*A (...) não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional, no entanto, para garantir o horário que solicita, a (...) teria de prejudicar diretamente os seus colegas.*

*A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação Laboral (CCT entre a APED e a FEPCES) dispõe na respetiva Cláusula 10.ª c) o seguinte: “nos horários que sejam organizados por forma a preveem a prestação de trabalharem todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com 15 domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais 5 desses domingos deverão combinar preferencialmente com descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias”.*

*Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da cláusula transcrita.*

*Os trabalhadores da loja (...) e, em concreto, os trabalhadores que integram a equipa de V. Exa., ficariam necessariamente prejudicados se fosse excluída do sistema de folgas rotativas e horário diversificado em vigor.*

*Este sistema permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento em questão.*

*Um tratamento preferencial a V. Exa., iria potencial 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 o funcionamento, da loja e qualidade do serviço prestado.*



*O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais em vigor.*

*Em face ao exposto e porque o seu pedido:*

- 1. Colide com o interesse, em primeiro lugar, dos nossos clientes;*
- 2. É penalizante para os demais trabalhadores seus colegas, e da loja;*

*Não podemos aceitar o que pede e, se por alguma razão, as autoridades nos forcarem a aceitar o seu pedido, recorreremos ao Tribunal do Trabalho para fazer valer os direitos dos seus colegas e da loja.*

*Por estas razões, (...) pretende recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi pedido (nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho). Sem prejuízo a (...) não põe de parte a possibilidade de conceder um ajuste de horário de forma a facilitar-lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (...)."*

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

**Assunto:** *Reforço do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Foi feito um pedido de horário flexível, com base nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, requerendo a vocês (...), minha entidade empregadora, que nos fosse atribuído um **regime de horário de trabalho flexível compreendido entre as 08h30 e as 18h00**, em dias úteis, excluindo sábados, domingos e feriados, para prestar assistência inadiável e imprescindível a dois filhos menores de doze anos, até que a menor complete os 12 anos.*

*Considerando o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, proponho que o referido horário seja dividido por 2 períodos, com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 08h30 às 12h30 (período da manhã);*

*Das 14h00 às 18h00 (período da tarde);*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 12h30 às 14h00;*

*Folga semanal: sábado e domingo.*

*Não obstante, o horário de trabalho por mim requerido, é o turno abertura/manhã da loja, que já existe na escala de serviço, aplicável no horário e que se encontra dentro dos limites do período normal de trabalho diário, não prejudicando o normal e correto funcionamento da empresa e indo de encontro com o horário de funcionamento da creche e ATL, dos meus filhos.*

*O meu pedido, de uma forma muito geral, foi fundamentado no facto de ambos os progenitores praticarmos horários rotativos que se estendem até à noite e, no caso do meu marido durante a noite e trabalharmos ao fim de semana. O meu marido tem um fim de semana livre cada 5 semanas e eu, no máximo tenho um por mês, colocando-nos numa situação delicada.*

*O meu marido, ... de profissão, não tem hora fixa de saída nem de chegada a casa, visto que tem isenção de horário, para além de ter um horário definido por turnos, praticando horário de forma rotativa de segunda a domingo.*

*No dia 10/12/2019, vocês notificaram-me por escrito, via carta registada a intenção de recusa do meu requerimento, que foi por vós fundamentada nos motivos e razões, com as quais não concordo e não me revejo.*

*Face ao exposto, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, **mantenho e reforço a minha posição de requerer o regime de trabalho flexível** que me permite conciliar a minha vida profissional, familiar e pessoal, fundamentado no disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa que 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”.*

*(...)”.*

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

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

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

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

**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

---

<sup>1</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>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido entre as 08h30 e as 18h em dias úteis, com folgas fixas aos sábados domingos e feriados.

Alega para o efeito, que tem um filho de 6 anos e uma filha de 15 meses a quem necessita de prestar assistência inadiável e imprescindível, mais indicando que o horário deve perdurar até a criança mais nova perfaça os 12 anos de idade.

**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 salienta-se 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>3</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,*

---

<sup>3</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>

*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 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, em suma, o seguinte:

**2.34.1.** A loja onde a trabalhadora requerente desenvolve a sua atividade tem um horário de funcionamento das 09h00 às 21h00, sendo que os/as trabalhadores/as laboram entre as 07h00 e as 21h30, durante 365 por ano;

**2.34.2** Existem 30 funcionários naquela loja sendo que, 19 têm filhos menores de 12 anos;

**2.34.3** Os 30 funcionários encontram-se divididos em pequenas equipas, sendo que a equipa da trabalhadora ora requerente é composta por 4 trabalhadoras;

**2.34.4.** Se fosse concedido o horário seria necessário reafectar equipas e o normal funcionamento da loja para garantir o normal funcionamento da mesma, impondo claramente uma sobrecarga e um grande desequilíbrio, quer nos turnos de fecho a atribuir a cada uma das colaboradoras quer em relação à restante equipa.

**2.34.5.** A empresa tem de dar cumprimento ao contrato Coletivo de trabalho aplicável ao setor, nomeadamente de garantir 15 domingos por ano a todos/as os/as trabalhadores/as.

**2.34.6.** A atribuição do horário solicitado consubstancia um tratamento preferencial à trabalhadora requerente o que iria potenciar um conflito laboral entre os/as outros/as trabalhadores/as.

**2.35.** Quanto à argumentação aduzida relativamente à existência de outros/as trabalhadores em igualdade de circunstâncias, em concreto com filhos/as de 12 anos,

importa referir que tal não configura, por si só, fundamento bastante para a recusa de atribuição de um horário flexível, uma vez que, a aceitar o argumento da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

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

**2.37.** Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou pela indisponibilidade de substituir a trabalhadora, 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, do esclarecimento de quantos turnos existem, quantos/as trabalhadores/as são necessários para cada turno, 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 08 DE JANEIRO DE 2020, 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**