

## PARECER n.º 36 /CITE/2020

**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 5480/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.12.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Operadora especializada.

1.1.2. Em 27.11.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme muito sucintamente se transcreve:

*“Eu, ..., admitida ao serviço de V. Exas em fevereiro de 2008 a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, nessa loja, venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º n.ºs, 2 e 3 conjugado com o artigo 57.º da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Tenho uma filha menor de 17 (dezassete) meses que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (cópia de cartão de cidadão anexa); - O meu cônjuge trabalha na ..., com isenção de horário de trabalho, conforme declaração que junto; A minha filha menor de 17 meses está matriculada e frequenta a ... (declaração que se anexa; - Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h30 e as 18h30m de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado; - Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos idade da minha filha 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 apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido; Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho de modo apoiar, acompanhar e assistir de forma*

*devida e conveniente a minha filha menor.”*

- 1.1.3. Em 17.12.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa:”

(...)

*“Acusamos a receção da V. carta contendo a solicitação de flexibilidade de horário, ou seja, entre as 9h30 e as 18h30 de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado”; nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (C.T.). Analisado tal pedido, lamentamos não poder corresponder ao seu pedido pelos motivos que, a seguir, indicamos. Os horários de trabalho a que esta empresa está sujeita são legalmente enquadrados pelo disposto no C.C.T aplicável (cfr. C.C.T. APED — FEPCES, in BTE n.º 22 de 15 de junho de 2008, com as alterações publicadas no BTE de 18 de 15 de Maio de 2010). Isto, para dizer que os horários praticados nesta empresa - a sua entidade empregadora - são horários rotativos, o que quer dizer que, em geral, todos têm a obrigação de praticar os vários horários existentes, “rodando”, sequencialmente, pelos vários horários. Esses horários podem ser denominados, por facilidade, em manhã, tarde/intermédio e noite. Todos podem ser escalados para trabalhar em todos os dias da semana e todos têm direito a dois dias de descanso em cada semana. Estes dias de folga não são fixos, não têm que ser seguidos e podem calhar em dias úteis. Mais, o horário de V. Exa. foi expressamente pedido por si e assim foi aceite por esta empresa (cfr. Documento em anexo). E, dele consta:*

*- Horários semanais rotativos entre manhãs, tardes e noites;”; folgas rotativas;” - trabalhar pelo menos dois domingos por mês”; - efetuar as 8h de preferência aos sábados, domingos e feriados” Dentro deste circunstancialismo, permite a lei que se imponham algumas exceções a esta obrigação de todos fazerem os vários tipos de horários. Uma dessas exceções, é aquela que V. Exa vem invocar, por ser mãe de uma criança de idade inferior a 12 anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação (artigo 56.º do Código do Trabalho). Só que, se nos contratos de trabalho a tempo inteiro, tal imposição será equacionada como viável, já nos contratos a tempo parcial — em que se pretende um horário totalmente diferente daquele para o qual a trabalhadora foi contratada — já não podemos aceitar tal viabilidade. Isto porque, já não se trata de um ‘horário flexíveis’, mas de um novo horário de trabalho, o que não pode ser imposto. O contrato de trabalho de V. Exa. é um contrato de trabalho a tempo parcial. No seu caso concreto, pratica um horário de 30 horas em cada semana. Neste momento, V. Exa. presta serviço na área de*

*Pele, onde prestam serviço 9 trabalhadores, nos termos do quadro que se anexa (Documento 3). (E uma dessas trabalhadoras é “apenas” um reforço de Natal, terminado o seu contrato de trabalho no início do ano de 2020. 4 desses trabalhadores têm horário completo (8 horas) e os demais 3 têm horário a tempo parcial (doravante PT), de 25, 28 ou 30 horas. É necessário, ainda, explicar que nunca estão 8 ou 9 trabalhadores simultaneamente ao serviço. Como é evidente, há constantemente trabalhadores que estão de folga ou de férias. Há outras que faltam pelas mais variadas razões. Como se retira, também, do documento 3, a média de trabalhadoras presentes ao serviço é de 2, 3 ou 4 consoante do dia do mês. O facto de mais de metade das trabalhadoras ao serviço ter horários a sair até às 19h00, já faz com que seja imposto aos restantes trabalhadores um excesso de horários noturnos (depois das 20h). Principal e fundamentalmente, aos trabalhadores a tempo completo. Note-se que a loja desta empresa, onde V. Exa presta serviço, fecha todos os dias às 23h00. Os demais trabalhadores ao serviço, têm que se dividir” para prover às necessidades de cobertura da área de pele e acessórios. Assim, a possibilidade de ser imposto mais um horário de V. Exa. em que não poderia prestar trabalho a partir das 18h30, tornaria definitivamente incomportável a cobertura, a 100%, da área de pele e acessórios desta empresa, a partir das 19h00 até às 23h30, que é a hora até à qual os trabalhadores permanecem ao serviço. Consequentemente, caso se imponha mais um outro horário flexível em que não prestasse serviço no horário noturno, a empresa será forçada a proceder à contratação de mais um trabalhador para estas áreas. Tudo o que se vem de expor constitui esta empresa no direito de invocar EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA para que não lhe seja imposta a obrigação de aceitar que V. Exa. preste serviço apenas até às 19h00.*

*(...)*

*Ou seja, o horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas faixas” temporais (as “faixas de variação”) para o início e para o termo do trabalho normal diário cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (PNT) diário — e que, dentro dessas faixas, o trabalhador possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo (nossos sublinhados e negrito). Além disso, deverá o empregador definir um ou dois períodos de presença obrigatória (as “plataformas fixas”), com duração igual a metade do PNT diário e estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas. Note-se: no regime invocado, não é o trabalhador que escolhe a amplitude de horas (até às 18h30, no seu caso) em que está disposto a trabalhar e, depois, é a empresa que tem que elaborar um horário dentro dessas horas que o trabalhador “escolheu. Não é assim. A empresa é que determina as*

*faixas de variação de início e termo do PNT e V. Exa. tem que escolher um horário de trabalho dentro dessas faixas (note-se o disposto no artigo 57.º C.T. quanto ao procedimento que a lei determina que o trabalhador deve seguir para solicitar o horário flexível: ali nunca se refere que o trabalhador deve indicar, fixar ou sequer sugerir o concreto horário que pretende. Pois que, como resulta do regime, que fixa o horário é a empresa. E, depois de saber dessa solicitação do trabalhador, a empresa deverá fixar as faixas de variação em que o trabalhador pode iniciar e terminar a sua prestação de trabalho). O trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais. As "exigências imperiosas para o funcionamento da empresa" correspondem a tudo o que se vem de expor, refletindo-se numa exigente, rigorosa e complexa gestão de horários de trabalho, que é incompatível com ser o trabalhador a escolher os períodos de presença na empresa. O exercício do direito não deve comprometer a organização do trabalho na empresa, estando, por natureza, sujeito ao crivo da possibilidade. A existência de um certo modelo de organização do trabalho, que afeta a generalidade dos trabalhadores da empresa, não pode ser posta em causa pelo direito a que se refere o artigo 56º: as empresas não podem ser obrigadas a situações à partida contrárias ao seu modo de funcionamento. A empresa vê-se perante uma evidente exigência imperiosa para o funcionamento da empresa refletida na necessidade de permanência da trabalhadora no seu atual horário de trabalho ROTATIVO o qual, em certos dias, termina às 23h30. É forçoso concluir que, naquele horário, na parte que não coincidissem com a presença da trabalhadora, o serviço prestado aos clientes do ... deixaria de ficar convenientemente assegurado face aos meios humanos necessários e disponíveis e caso fosse aplicado o horário pretendido pela Ré. A marca de água da empresa, do ..., como é público e notoriamente reconhecido, é a qualidade e simpatia do atendimento ao cliente, o que significa, além de tudo o resto, que haja sempre um vendedor disponível para atender o cliente. Por isso mesmo, os horários de trabalho são organizados por forma a que, dentro da disponibilidade da força de trabalho, seja assegurada a presença do maior número de trabalhadores na área de trabalho e, principalmente, nos períodos de maior afluxo de clientes. Há ainda que acautelar que os trabalhadores possam prestar trabalho no horário da requerente, não só para que garantam a substituição dos que faltam, dos que estão de férias, dos que estão em dia de descanso semanal (obrigatório, complementar ou compensatório), em licenças de parentalidade, licenças de gravidez de risco ou licença por óbito de parentes. Por último, uma referência ao horário de trabalho do seu cônjuge. A imposição unilateral a esta empresa da atribuição a V. Exa. de um novo horário de trabalho sem impor o mesmo à entidade empregadora do seu cônjuge viola,*

*manifestamente, o princípio da igualdade. Não é explicado, nem poderia ser, o porquê de o seu cônjuge não apresentar o mesmo pedido (ou, pelo menos, complementar ao seu) à sua entidade empregadora. Numa época em que é tao propalada a identidade de género seria absurdo que fosse só o cônjuge mulher a tomar conta dos filhos, O documento que V. Exa. apresenta refere que horário do seu cônjuge termina às 18h00. Por tudo o exposto, o pedido efetuado por V. Exa. não constitui um pedido de horário flexível” nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Pelos motivos expostos, os quais, além do mais, constituem necessidades imperiosas da empresa, decidimos recusar o pedido de V. Exa., por não se enquadrar no disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Requer seja inquirida a toda esta matéria, na qualidade de testemunha, a Dra. ..., responsável dos recursos humanos.”*

**1.1.4.** Em sede de apreciação a trabalhadora refere nomeadamente o seguinte:

*“ Eu, admitida ao serviço de V. Exas em fevereiro de 2008 a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, nessa loja., acuso a comunicação de V. Exas, datada de 16 de dezembro de 2019 e rececionada com a 17 de dezembro de 2019, que julgo tratar-se de uma intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, nos termos do p. 3 e 4, artigo, 57.º do Código do Trabalho. Nesta conformidade, nos termos do p.4 artigo 57.º do Código do Trabalho reafirmo o pedido constante do requerimento, enviado a 26 de novembro de 2019 e rececionada com 27 de novembro de 2019, de flexibilidade de horário de trabalho pedido ao abrigo do 56, p1, 2 e 3 conjugado com o artigo 57.º, p.1 da Lei n°7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos: - Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, estou disponível para que organizem o horário de trabalho, entre as 09h30 e 18h30, podendo ser alargado até às 19h, de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas (dia de descanso semanal complementar e dia de descanso semanal obrigatório) praticado - A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais da minha filha menor. Embora se reportem à secção de peles qualquer operador poderá ser colocado em todas as secções da loja. A Loja tem um número significativo de operadores que podem ser colocados em qualquer secção. - Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da loja que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível 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)

*acordo com o numero de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade: - O pedido não põe em causa o clima social e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da loja; Solicitei uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho, dentro das condições do requerimento de 26 de Novembro de 2019; estando disponível para que organizem o horário de trabalho até às 19 horas num espirito de dialogo da minha parte. Nem nesta matéria as razões invocadas não são minimamente aceitáveis; As atribuições aos trabalhadores com responsabilidades familiares de horário de trabalho estão estabelecidas nos artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e não excluem nenhuma solução, dado que o legislador pretendeu assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do no i 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.º, artigo 212º que na “Elaboração do horário de trabalho” a entidade patronal deve “facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional familiar”; - Reque o exercício do referido direito de acordo com o do p.1 artigo 57.º do 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”;*

*- Alias decorre do entendimento dos Tribunais superiores sito a titulo de exemplo o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 23.05.2011 (Processo n° 505/09.8TTMTS.P1) “É evidente a relevância do interesse da ré em satisfazer a sua clientela, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, bem como direito da entidade empregadora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os suprarreferidos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos.” - Neste caso, também se aplica a conclusão do Acórdão que considera “Ora, não resulta do alegado por V. Exas. que os interesses que pretende sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possa, ser satisfeitos”; - Não há neste caso qualquer colisão de direitos e muito menos alterações das circunstâncias; - O que se pretende com*

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)

*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 não dar possibilidade de essa Instituição, discricionariamente, decidir em que casos existe esse direito consagrado no p.4, artigo 68º da CRP, limitar, condicionar ou interpretar esse direito tomando-o inócuo, porque não foi essa, manifestamente, a intenção do legislador constitucional até porque isso significava o total esvaziamento de conteúdo da consagração desse direito fundamental e muito menos foi o dos legisladores da Assembleia da Republica; - Alias a serem aceites os argumentos aduzidos por V. Exas tornariam inócuas as normas legais da parentalidade. Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho”.*

## 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, entre as 09h30 e as 18h30m de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado; - Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos idade da minha filha 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 seu caso concreto, pratica um horário de 30 horas em cada semana. Neste momento, V. Exa. presta serviço na área de Pele, onde prestam serviço 9 trabalhadores, nos termos do quadro que se anexa (Documento 3). (E uma dessas trabalhadoras é*

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

*“apenas” um reforço de Natal, terminado o seu contrato de trabalho no início do ano de 2020. 4 desses trabalhadores têm horário completo (8 horas) e os demais 3 têm horário a tempo parcial (doravante PT), de 25, 28 ou 30 horas. É necessário, ainda, explicar que nunca estão 8 ou 9 trabalhadores simultaneamente ao serviço. Como é evidente, há constantemente trabalhadores que estão de folga ou de férias. Há outras que faltam pelas mais variadas razões. Como se retira, também, do documento 3, a média de trabalhadoras presentes ao serviço é de 2, 3 ou 4 consoante do dia do mês. O facto de mais de metade das trabalhadoras ao serviço ter horários a sair até às 19h00, já faz com que seja imposto aos restantes trabalhadores um excesso de horários noturnos (depois das 20h). Principal e fundamentalmente, aos trabalhadores a tempo completo.”*

- 2.11.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente: “Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da loja que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade; O pedido não põe em causa o clima social e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da loja; Solicitei uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho, dentro das condições do requerimento de 26 de Novembro de 2019; estando disponível para que organizem o horário de trabalho até às 19 horas num espírito de dialogo da minha parte”.
- 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>

- 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

---

<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 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<sup>3</sup> 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 condicionalismos 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.

disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** Assim a trabalhadora requer um horário flexível, numa abrangência horária entre as 9.30h e as 18.30h, respeitando desta forma na íntegra as horas de trabalho para que foi contratada, já que na loja se pratica o horário que a mesma solicita, conforme confirma na intenção de recusa, no entanto, a entidade empregadora não juntou nenhum mapa de horários, para podermos verificar.
- 2.15.** Em sede de apreciação a trabalhadora, refere, que o seu pedido, não põe em causa o funcionamento da área da pele, à qual está afeta, nomeadamente porque além de serem 9 funcionários/as, os colegas das demais áreas também podem, se necessário, ajudar no atendimento aos clientes.
- 2.16.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, não menciona qualquer razão imperiosa, que obste à atribuição deste horário flexível, nomeadamente, não envia nenhum horário, para se poder verificar, se efetivamente ficam períodos a descoberto, refere nomeadamente que existem 9 funcionárias, na área de Pele a exercerem as mesmas funções da trabalhadora, ora requerente, e no caso de ser necessário, tem quem a possa substituir.
- 2.17.** Assim, a verdade é que, 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 área de Pele, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da mesma. Reiteramos que é mencionada a existência de mais trabalhadores/as, que podem assegurar horários existentes, não estando desta forma 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 referida área da pele, onde está afeta a trabalhadora requerente. Deve assim, ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para que esta poder prestar auxílio à sua filha, só assim, conseguirá conciliar a sua vida

profissional com a sua vida familiar e pessoal. -

- 2.18.** Quanto ao argumento, aduzido pela entidade empregadora, para a não atribuição deste horário, firmando a mesma que o pedido da trabalhadora, não se subsume, num pedido de horário flexível nos termos, dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, colide com o entendimento jurisprudencial, reiterado no duto 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), que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 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."
- 2.19.** Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: "Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível."
- 2.20.** Também a 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.** No seguimento, do acima explanado, em sede de intenção de recusa não cabe à entidade empregadora, analisar os comportamentos da vida privada da trabalhadora, nem imiscuir-se nas suas opções e escolhas, nomeadamente quando refere: *“Por último, uma referência ao horário de trabalho do seu cônjuge. A imposição unilateral a esta empresa da atribuição a V. Exa. de um novo horário de trabalho sem impor o mesmo à entidade empregadora do seu cônjuge viola, manifestamente, o princípio da igualdade. Não é explicado, nem poderia ser, o porquê de o seu cônjuge não apresentar o mesmo pedido (ou, pelo menos, complementar ao seu) à sua entidade empregadora. Numa época em que é tao propalada a identidade de género seria absurdo que fosse só o cônjuge mulher a tomar conta dos filhos, O documento que V. Exa. apresenta refere que horário do seu cônjuge termina às 18h00”*. Diga-se que vai em total desacordo, com aquilo que o legislador entendeu dever afastar-se, nestes pedidos, a intromissão na esfera da vida privada, onde também se incluiu a vida conjugal, das trabalhadoras e trabalhadores, veja-se o que o dispõe o n.º 2 do artigo 16.º do Código do Trabalho.
- 2.22.** Face ao que antecede, conclui-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da área da Pele da loja do ..., área de pele, 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.

### 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 do serviço, do ..., 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 22 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS 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).**