

## PARECER N.º 73/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 233/FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 14.01.2020 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 cozinheira, no estabelecimento "...".

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 09.12.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:*

*Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. a 15 de Janeiro de 2007, exercendo atualmente as funções profissionais de cozinheira de 2ª que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

*Ora, por motivo de ter um filho menor, de quatro meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira das 9:30 às 18:00 horas, com 30 minutos de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa das duas horas diárias para a amamentação que pretendo usufruir quando regressar ao serviço.*

*(...)*

**1.3.** A 06.01.2020 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)Acusamos a recepção de V. carta, por nós recebida no dia 9 de dezembro de 2019, a qual mereceu a N/ melhor atenção.*

*Em resposta ao pedido de horário flexível por si formulado naquela sua missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos.*

**I- Questões Prévias:**

**a)** *O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes sábados e domingos de cada semana, com folga fixa nesses dias, não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e não o determinar ou escolher quais os concretos dias do trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, incluindo respectivos dias do descanso semanal, como pretende agora fazer valer- cfr. Artigo 56º n.º 2 em articulação com o disposto no artigo 198º do Código do Trabalho.*

**b)** *Aliás a disponibilidade de todos os colaboradores, para prestação de trabalho naqueles dias de maior movimento na Unidade ..., ou seja, aos fins de semana, incluindo aos Sábados e Domingos, é condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade, face à natureza da actividade em causa, ao volume de procura e de movimento por parte de clientes naquele unidade nesses*

*períodos. Alturas estas em que é necessário ter ao serviço o maior número de funcionários possível dentro dos disponíveis no quadro de loja.*

*c) Atento o ramo de actividade (restauração rápida) e local em quo o estabelecimento comercial onde labora se insere (Centro comercial ...), a **necessidade de presença e prestação efectiva de trabalho aos sábados e domingos, incluindo por sua parte - "para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional de cozinheira e que inclui funções críticas e essenciais como são a sua área da preparação e confecção no sector da cozinha, a que a trabalhadora está afectada ... é condição indispensável e imperiosa para a organização e funcionamento daquela Unidade, considerando:***

- *o número de trabalhadores efetivamente ao serviço.*
- *o facto de V. Exa ser, **das trabalhadoras mais experiente e qualificadas na unidade** (os restantes trabalhadores são na sua grande maioria aprendizes ou então distribuidores que apenas fazem serviço externo), sendo V. Exa **actualmente a única trabalhadora com a categoria de cozinheira, que pela sua experiência e funções específicas que exerce naquele sector vital para o funcionamento do estabelecimento que é o da cozinha, a sua presença ao serviço se torna por isso indispensável e insubstituível a sua presença nos períodos de maior procura/movimento na loja, naquele sector vital que é o da cozinha, especialmente ao fim de semana;***
- *como também o facto de aquele estabelecimento se integrar num centro comercial (...), cujos horários de funcionamento e abertura ao público dos estabelecimentos nele localizados, são alargados, pelo que têm por obrigação estarem abertos aos público das 12h00 às 23h00, e com horário de funcionamento/laboração das 09h30 às 00h30, sete dias por semana (incluindo fins de semana), 364 dias ao ano (dia de natal encerrado, véspera de natal e de fim de ano encerra mais cedo que o horário habitual)*

*d) Ora este seu pedido de horário flexível vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções no sector da cozinha, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador ao serviço aos Sábados e Domingos e nos períodos da hora de jantar, **o que não permite acautelar as suas necessidades imperiosas de funcionamento, com período alargado de funcionamento e um regime de turnos rotativos, especialmente pelos motivos infra expostos e pela necessidade da sua presença, como única cozinheira ao serviço em cada turno momentos de consumo de maiores vendas e portanto de maior exigência operacional em que a prestação da sua actividade é***

*indispensável, não sendo sempre possível substituí-la nos horários e dias que não pretende trabalhar com o actual quadro de trabalhadores disponível no estabelecimento em causa.*

*e) Além disso, V. Exa não demonstra sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário em específico, por si requerido, ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, dentro do leque de possibilidades de horários atualmente existe, que permita cumprir, no se caso, aquele mesmo designio previsto para a figura legal do horário flexível.*

*f) Razões estas pelas quais, consideradas conjuntamente ou individualmente cada uma só de per se, levam a que o seu pedido não possa ser concedido, nos moldes requeridos, seja por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento, seja por não verificação dos pressupostos legais e/ou contratuais para o efeito.*

*Pelo que, nesta parte, o seu pedido estará prejudicado, sendo desde já recusado.*

## **II- Acresce referir que:**

*1) O estabelecimento "...", onde V. Exa trabalha tem a necessidade Imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos, para cumprir o período alargado de funcionamento do mesmo (das 09h30 à 00h30 de Segunda a Domingo), com abertura ao público das 12h00 às 23h00 (de segunda a quarta-feira) e das 12h00 às 24h00 (de 5ª-felra a domingo e aos feriados),*

*3) Estes horários são praticados pelos seus trabalhadores, por necessidades imperiosas de organização da empresa. Nota-se que a organização da unidade é necessariamente feita da seguinte forma:*

- **turno de abertura/manhã** (entre as 09h30 e as 17h30 ou 18h) com uma média de 6 colaboradores ao serviço (pelo menos 4 colaboradores + dois ou três elementos da equipa do direcção de loja/gestor de turno) e ajustado de acordo com as vendas;*
- **turno do fecho/tarde** (com início entre as 17h30 e as 18h00 e termo às 00h00/00h30) com uma média de 15 colaboradores ao serviço (pelo menos 13 colaboradores + 2 gestores de turno, no mínimo) e ajustado de acordo com as vendas;*
- um turno de intermédio entre as 13h00 e as 22h00, horário este normalmente praticado por trabalhadores em part-time), para reforço dos períodos mais fortes de*

vendas dos almoços e jantares, em especial aos fins de semana, o que implica "afetar mais um gestor de turno, a este turno.

- sendo que os horários atribuídos aos trabalhadores daquela unidade abrangem horas de trabalho referentes a um ou mais dos turnos supra referidos, conforme melhor resulta dos mapas de horários dos colaboradores daquela loja, por forma a cobrir as necessidades de organização e funcionamento daquele estabelecimento comercial.

4) Aquela Unidade tem actualmente ao seu serviço, 28 colaboradores sendo 3 elementos pertencentes à equipa de direcção, 11 (onze) operadores aprendizes, 1 cozinheiro, que corresponde à requerente, 1 operador - 5 anos e 11 distribuidores ao domicílio. Praticamente todos os trabalhadores encontram-se em regime de trabalho a tempo parcial (nomeadamente porque têm uma segunda ocupação o profissional/lectiva/ou outra, consoante o caso) isto com excepção dos colaboradores que integram a equipa de direcção de loja, V. Exa, a operadora ... e o Distribuidor ..., que se encontram em regime de full-time. Acresce que os funcionários com a categoria de Distribuidor, apenas fazem o serviço externo de entregas ao domicílio, pelo que não presta sua actividade dentro da unidade, nos sectores de cozinha ou sala.

A Unidade detém assim actualmente o número mínimo de trabalhadores considerado necessário e indispensável para assegurar os serviços necessários e o pleno e regular funcionamento daquele estabelecimento dentro do período de funcionamento e em todos os seus sectores (sala/balcão, cozinha e Delivery).

5) Consequentemente, cada um daqueles turnos pelos quais são distribuídos os horários individuais de trabalho por cada um daqueles trabalhadores da unidade (que poderão integrar o período de um ou mais daqueles turnos descritos no ponto 3) supra), têm forçosamente de ser assegurados, em regime de turnos rotativas não só por um ou mais dos elementos da equipa de Direcção, mas também pelos outros trabalhadores de loja disponíveis. Em especial nos períodos de maior procura dos serviços prestados naquela unidade por parte dos seus clientes, mais concretamente nas horas das refeições: **almoço** (entre as 12h00 e as 15h00) e **jantar** (entre as 19h00 e as 22h30) e aos **fins de semana** (sábados e domingos). Períodos estes em que é essencial assegurar a presença do maior número de trabalhadores. Verifica-se portanto uma necessidade de acautelar uma média entre 6 a 15 colaboradores a trabalhar na unidade por dia, em cada um daqueles diferentes turnos.

6) Os horários de funcionamento daquela Unidade têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da conjugação da disponibilidade dos colaboradores,

*atendendo às suas necessidades nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal e/ou com outras atividades. Nesse sentido, esta empresa procurou proporcionar-lhe preferencialmente, sempre que possível, a prestação do seu trabalho durante os turnos de abertura, uma vez que os restantes elementos da anterior equipa de direcção de loja tinham preferência por fazer os turnos de fecho, conciliando-se assim as preferências de todos os elementos daquela equipa.*

- a) por um lado, nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e aos sábados e domingos, quando a procura e inerentes vendas mais se fazem sentir) em que se verifica um inquestionável maior volume de pedidos de encomendas, por parte de clientes;*
- b) por outro lado, nos períodos em que é necessário suprir a ausências e impedimentos dos restantes trabalhadores da unidade aquando do cumprimento por estes de outros turnos de trabalho e respectivo gozo de folgas, férias e baixas, assegurando, desta forma, o pleno e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento do mesmo*
  - b.1) De notar que a outra funcionária (Operadora- 5 anos) que também exerce funções no sector de cozinha- Srª ... apenas trabalha das 9h às 18h, de segunda a sexta-feira, por força de horário flexível que lhe foi reconhecido por força de parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa da sua atribuição pela aqui Respondente. Tal situação impede, pelo menos nesta fase, a EE de agora conceder o horário agora por si solicitado, sob pena de não ter trabalhadores, especialmente afetos ao sector da cozinha, durante os restantes períodos do funcionamento da unidade. Sendo que, neste caso, apenas resta atribuir em igualdade de circunstâncias a ambas as trabalhadoras horários com turnos e folgas rotativas entre elas, Incluindo nos turnos da noite e aos fins de semana.*
- c) Para além da necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (1) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador; (ii) à obrigação de cautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade de conciliação com outros empregos ou actividades lectivas (como acontece com a generalidade dos trabalhadores da unidade); iii) bem como à limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida*

*condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma a ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão do horário flexível.*

- d) ***não resta, ainda, outra alternativa à Empresa atribuir a V. Ex.<sup>a</sup> turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, igualmente com responsabilidades parentais perante filhos menores de idade, como é o caso dos colaboradores: ... (que tem 2 filhos menores de idade, tendo o mais velho 9 anos e o mais novo 5 anos). ... (que tem uma filha menor de idade com 14 anos); ... (que tem um filho menor de idade com 2 anos); e ... (com filho menor) e ... (também com filho menor), tudo em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores, que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias, ou seja, com responsabilidades parentais e com necessidades de conciliação da vida profissional com a pessoal e familiar. Facto este que será igualmente tido em consideração no necessário ajustamento/adaptação dos horários daqueles trabalhadores no sentido do seu tratamento equitativo, face ao pedido por si agora apresentado.***
- e) *Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado .*
- e. 1) *De notar que as colaboradoras e ... têm já atribuído um horário flexível que face ao pedido agora formulado pela Requerente e por forma a dar cumprimento ao previsto no ponto e), será necessário que sejam objecto de ajustamento/revisão, com a retoma de horários com turnos e folgas rotativas, pois não é comportável, nem possível para garantir o regular funcionamento do estabelecimento, ter mais que um colaborador, especialmente dos afectos ao sector da cozinha, com horário fixo e folgas ao fim de semana e por forma a poder dar um tratamento equitativo àquelas trabalhadoras em situação similar*
- e.2) *Nesse sentido e por não ser menos importante, referia-se ainda que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora desta empresa, Integrada no Grupo ..., por via Parecer n.º 99/CITE/2015, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante os argumentos já supra expostos a que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal*

*Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc N° 123/09.0TTVNG P2- vide em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)-  
cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos  
efeitos legais.*

*7) Este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua  
presença, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos  
um trabalhador nos turnos da noite e aos fins de semana, o que não permite acautelar as  
suas necessidades de funcionamento, especialmente pelos motivos aqui expostos.*

***Não resta pois outra alternativa à Empresa senão designar também V. para fazer  
rotativamente, os turnos de abertura e fecho, incluindo aos fins de semana, e com folgas  
rotativas, em igualdade de tratamento com os restantes trabalhadores.***

*8) Refira-se aliás que a sua disponibilidade para prestação de trabalho em regime de  
turnos rotativos, que podem ser alterados unilateralmente pela entidade empregadora,  
conforme consigo contratado, foi tida como condição essencial para efeitos de decisão  
de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e  
funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho,  
considerando não só o quadro de trabalhadores efectivamente ao serviço, como  
também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento,  
qua são alargados. Razão pela qual não pode ser atribuído o horário flexível, nos  
moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da  
entidade empregadora e inerente estabelecimento e por desvirtuar os termos contratuais  
que levaram à sua contratação e à manutenção do seu vínculo.*

*9) Conclui-se assim, que a sua presença, também naqueles turnos rotativas, antes e para  
além do horário flexível por si requerido, constitui actualmente uma necessidade  
imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento. Não só para:*

*i) assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno (incluído os  
elementos de equipa de direcção de loja que desempenham funções de gestão de  
turno como é o caso de V. Exa);*

*ii) e para garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento da loja durante  
aqueles mesmos turnos:*

*iii) como também para garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores, atendendo à carga horária que deverá ser praticada por cada um deles respectivamente, o que ficaria comprometido, com a atribuição do horário fixo das 09h30 até às 18h00, conforme por si solicitado, por manifesta incompatibilidade e porque desfasado da organização dos horários/turnos de trabalho implementada de forma equitativa para todos os trabalhadores.*

*10) Note-se que, dentro dos turnos existentes e das possibilidades de planeamento de horários para afectação da presença de cada um dos trabalhadores aos mesmos, esse horário por si pretendido das 09h30 às 18h00 não corresponde ao horário em que ocorre a efectiva necessidade de sua presença ao serviço. Note-se que no seu caso, no sector de cozinha a que se encontra afeta, os períodos de preparação e confecção de refeições ocorrem pelo menos entre as 11h30 e as 23h30, pelo que não se justifica haver necessidade de sua presença com entrada ao serviço às 9h30, muito menos com saída às 18h30. Veja-se a este propósito os horários que habitualmente lhe são atribuídos e que se justificam por necessidades Imperiosas de serviço, conforme supra sobejamente explicado.*

*11) No obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa, sempre que possível horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo da aplicação do regime de turnos rotativos em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, supra referidas.*

*Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade onde labora, não nos é de todo possível aceder ao seu pedido de horário flexível nos moldes e pelo tempo solicitados, sob pena do vermos inevitavelmente comprometida e inviabilizada a operacionalidade e o regular funcionamento da Unidade. Pelo que se informa que **é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado**, podendo V. Ex.<sup>a</sup> nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão, sem prejuízo de, em função dos motivos supra expostos nos pontos anteriores, estarmos disponíveis para conceder, quando possível, a atribuição de um horário dentro do período pedido, apenas em alguns dias específicos da semana (incluindo aos sábados e domingos), com rotatividade de turnos, que permita conjugar os seus interesses, os da empresa e os dos restantes trabalhadores.*

(...)"

- 1.4- Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa, tendo o empregador informado que a mesma não foi recepcionada.
- 1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do atestado da Junta de Freguesia da área de residência da requerente com a composição do seu agregado familiar; comprovativo do registo e aviso de recepção via postal da intenção de recusa e cópia dos mapas de horário da unidade dos últimos 3 meses.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 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".
- 2.3 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.

- 2.4** 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).
- 2.5** 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".
- 2.6** 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.

**2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode

escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

**2.9.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** 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>

---

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

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.10.2.** 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível de segunda a sexta-feira, das 09h30 às 18h00, com intervalo de descanso de 30 minutos, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, para prestar apoio, assistência e acompanhamento a filho de 4 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, até esta perfazer 12 anos.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.16 A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.
- 2.17 A este propósito refere o douto 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 art. 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.***" (negrito nosso).
- 2.18 Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - "*São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos 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, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.*"

**2.19** Na mesma esteira segue 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** O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: *“Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.*

*Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º)”*

**2.21.** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

**2.22.** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a

deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

- 2.23.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que não cabe à trabalhadora *“...o determinar ou escolher quais os concretos dias do trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, incluindo respectivos dias do descanso semanal...”*, pelo que o horário requerido não se enquadra no conceito de horário flexível.
- 2.24.** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.21 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.
- 2.25.** Cumpre salientar que o artigo 198.º do Código do Trabalho denomina por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, o que poderá ter como consequência quando aplicável ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, que o trabalhador/a ao escolher os dias em que pretende trabalhar, indica “a contrario”, os dias de descanso semanal.
- 2.26.** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 8 horas diárias e corresponde ao turno de abertura/manhã – das 09h30 – 17h30 ou 18h00 - praticado no estabelecimento, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

2.27. Quanto ao 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, designadamente, tal como foi requerido.

2.28. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que o estabelecimento funciona das 09h30 à 00h30 de Segunda a Domingo, com abertura ao público das 12h00 às 23h00 (de segunda a quarta-feira) e das 12h00 às 24h00 (de 5ª-feira a domingo e aos feriados) e identifica 3 turnos no estabelecimento.

a) turno de abertura/manhã (entre as 09h30 e as 17h30 ou 18h) com uma média de 6 colaboradores ao serviço (pelo menos 4 colaboradores + dois ou três elementos da equipa do direcção de loja/gestor de turno) e ajustado de acordo com as vendas;

b) turno do fecho/tarde (com início entre as 17h30 e as 18h00 e termo às 00h00/00h30) com uma média de 15 colaboradores ao serviço (pelo menos 13 colaboradores + 2 gestores de turno, no mínimo) e ajustado de acordo com as vendas

c) turno de intermédio entre as 13h00 e as 22h00, horário este normalmente praticado por trabalhadores em part-time, para reforço dos períodos mais fortes de vendas dos almoços e jantares, em especial aos fins de semana.

d) Refere ainda que aquela Unidade tem actualmente ao seu serviço, 28 colaboradores sendo 3 elementos pertencentes à equipa de direcção, 11 (onze) operadores aprendizes, 1 cozinheiro, que corresponde à requerente, 1 operador - 5 anos e 11 distribuidores ao domicílio. Esclarece que todos os trabalhadores se encontram em regime de trabalho a tempo parcial com excepção dos colaboradores que integram a equipa de direcção de loja, a trabalhadora requerente, a operadora ... e o Distribuidor ..., que se encontram

em regime de full-time. Informa ainda que os distribuidores ao domicílio só fazem serviço externo.

- 2.29.** Destas alegações resulta de imediato, a convicção de que apesar da requerente ter uma categoria distinta dos demais trabalhadores, as suas funções têm necessariamente de ser desempenhadas por outros trabalhadores, com categoria diferente, tendo de atender-se não à categoria, mas a conteúdo funcional idêntico dos restantes trabalhadores, sob pena de se conceber a possibilidade da trabalhadora prestar trabalho das 09h30 às 00h30, de segunda a domingo, o que se afigura impensável.
- 2.30.** A reforçar este entendimento, é afirmado pelo empregador no parágrafo 6 e na alínea b.1) do mesmo parágrafo da intenção de recusa, que existe uma outra funcionária (Operadora - 5 anos) que também exerce funções no sector de cozinha, bem como é admitido pelo empregador que a trabalhadora prestou trabalho por período de tempo indeterminado, no turno de abertura, na medida em que os restantes elementos da anterior equipa de direcção de loja tinham preferência por fazer os turnos de fecho.
- 2.31.** Ora, tais afirmações colidem com o alegado em vários parágrafos da intenção de recusa, que visam evidenciar a imprescindibilidade da requerente em todos os turnos, durante os dias úteis e aos fins de semana, como se ilustra a título de exemplo, pelo alegado na alínea c) e d) do Ponto I ou ainda no parágrafo 10 em que se declara que *"...no sector de cozinha a que se encontra afeta, os períodos de preparação e confecção de refeições ocorrem pelo menos entre as 11h30 e as 23h30, pelo que não se justifica haver necessidade de sua presença com entrada ao serviço às 9h30, muito menos com saída às 18h30. Veja-se a este propósito os horários que habitualmente lhe são atribuídos e que se justificam por necessidades Imperiosas de serviço..."*, concluindo que o horário requerido não permite assegurar o regular funcionamento do estabelecimento, sem concretizar e demonstrar as razões da alegada impossibilidade para atribuição do horário, mormente sem indicar os horários praticados pela requerente ou juntar mapa de horário que comprove o alegado.

- 2.32.** O empregador indica o número de trabalhadores afectos ao estabelecimento, num total de 28 e discrimina-os da seguinte forma: 3 da equipa de direcção; 11 operadores aprendizes, 1 cozinheira, 1 operador - 5 anos e 11 distribuidores ao domicílio, estes últimos só prestam serviço externo. Todavia, do mapa de horários que remete e que apenas contempla os elementos da equipa de direcção, verifica-se que existem 4 e não 3 elementos de equipa de direcção, 2 elementos em full-time, 11 operadores aprendizes e 11 distribuidores ao domicílio o que perfaz o total de 28 trabalhadores.
- 2.33.** Ora, é referido que são necessários em média 6 trabalhadores no turno de abertura e 15 colaboradores no turno de fecho, pelo que o número de trabalhadores necessários nestes turnos, são 21, em média.  
Por outro lado, é ainda identificado um turno intermédio entre as 13h00 e as 22h00, horário normalmente praticado por trabalhadores em part-time, para reforço dos períodos mais fortes de vendas dos almoços e jantares, em especial aos fins de semana, não sendo indicado o número de trabalhadores afetos a este turno, nem tão pouco é indicado o número de trabalhadores por turno, que exercem funções apenas na sala/balção e cozinha e os trabalhadores, por turno, que prestam apenas serviço externo.
- 2.34.** Igualmente não são descritas as várias funções existentes no estabelecimento e o número de trabalhadores afetos a cada função, por turno, resultando da descrição da organização do serviço uma certa opacidade do funcionamento do serviço, que não permite retirar qualquer conclusão de que a atribuição do horário flexível à requerente colocaria em causa o funcionamento do serviço.
- 2.35.** Alega que a presença da requerente nos turnos rotativos, antes e para além do horário flexível por ela requerido, constitui actualmente uma necessidade imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento. Não só para assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno, a fim de garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento do estabelecimento durante os turnos, como também para garantir o

cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores, atendendo à carga horária que deverá ser praticada por cada um deles respectivamente, o que ficaria comprometido com a atribuição do horário fixo das 09h30 até as 18:00 requerido, por manifesta incompatibilidade e porque desfasado da organização dos turnos implementada de forma equitativa para todos os trabalhadores.

- 2.36.** Quanto a este aspecto, haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, que estabelecem as regras de organização dos tempos de trabalho e impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “per si” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.
- 2.37.** O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efectuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de protecção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.
- 2.38.** Limitar-se a mencionar o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores, atendendo à carga horária praticada por cada um deles e concluindo pela impossibilidade de atribuir o horário requerido, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora. Era imprescindível que a entidade empregadora demonstrasse porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão a trabalhadora não pode

realizar apenas os turnos no período que decorre entre as 09:30h e as 18:00h, de segunda a sexta-feira.

- 2.39.** Com efeito, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, a entidade empregadora não concretiza em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, nem concretiza as razões pelas quais os restantes trabalhadores - elementos de direcção e outros trabalhadores, não possam assegurar os restantes turnos, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, pelo que nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora
- 2.40.** Invoca ainda que não pode atribuir o horário requerido à trabalhadora porquanto a mesma deve ser tratada em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, igualmente com responsabilidades parentais perante filhos menores de idade como é o caso de 5 colaboradores com filhos menores a seu cargo. Considera que não pode por isso ser aplicado, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado.
- 2.41.** Relativamente ao alegado pela entidade empregadora temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.42.** A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora, baseada no facto de que não pode conceder o horário flexível requerido à trabalhadora, porquanto existem outros trabalhadores com filhos menores a ter acolhimento, iria anular o exercício e gozo efetivo do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

- 2.43.** Acresce que alegar que o cumprimento de um horário nos termos propostos, não é adequado aos tempos de execução diária e de descanso semanal de toda a equipa referindo que outros trabalhadores se encontram em igual situação, sem lograr demonstrar as afirmações produzidas, revela-se manifestamente insuficiente para fundamentar a intenção de recusa.
- 2.44.** O empregador indica como exigência imperiosa do funcionamento do serviço, que duas trabalhadoras têm já atribuído um horário flexível que face ao pedido da requerente será necessário que seja objeto de ajustamento/revisão com a retoma de horários com turnos e folgas rotativas, por ser incomportável para o regular funcionamento do serviço, ter mais do que um trabalhador com horário fixo e folgas ao fim de semana.
- 2.45.** Considerando que existem duas trabalhadoras com autorização para trabalhar em horário flexível e uma trabalhador, com filho menor de 12 anos a quem necessita de prestar apoio e acompanhamento, estando assim, nas mesmas circunstâncias das trabalhadoras em gozo efetivo do horário flexível e com os mesmo direitos, ter-se-á de reconhecer que todas as trabalhadoras têm direito ao horário flexível, na medida em que preenchem os requisitos legais.
- 2.46.** E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: “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.”
- 2.47.** Naturalmente que perante uma situação em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a

prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

- 2.48. Na sua concretização, ter-se-á de lançar mão de um princípio de concordância prática a que subjaz critério de proporcionalidade, no sentido do melhor equilíbrio possível entre os direitos em colisão, harmonizando-os, sempre que possível, com vista ao seu gozo efetivo e **afastando-os de forma excepcional e temporária, quando comprovadamente, não seja possível ao empregador atribuir às trabalhadoras o gozo efetivo desses direitos.**
- 2.49. De frisar que é entendimento da CITE, que qualquer revisão de horários flexíveis já atribuídos e a respectiva harmonização com os restantes horários, terá de obedecer a exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não se reconhecendo como fundamento para a revogação de horários flexíveis, a existência de horários flexíveis já atribuídos ou a atribuir.
- 2.50. Por último, cumpre tecer as seguintes considerações:
- que o invocado Parecer nº 99/CITE/2015, não deve ser chamado à colação, na medida em que no pedido que originou esse parecer a trabalhadora solicitou um horário não ajustável aos turnos praticados no estabelecimento, o que não sucede na situação em análise.
  - que o facto de não demonstrar sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário em específico, por si requerido, ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, não encontra correspondência legal, não devendo assim, influenciar na decisão da entidade empregadora de atribuir ou não o horário flexível requerido. Diga-se a este propósito que, para o pedido de horário flexível, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, requisito que foi devidamente observado no pedido formulado pelo trabalhador requerente, não decorrendo

da lei a exigibilidade de justificar ou fundamentar as razões que presidem ao pedido formulado.

- 2.51.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.52.** Saliente-se 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 protecção 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE FEVEREIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA 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 PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA**