

## PARECER N.º 205/CITE/2020

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

Processo n.º 1314-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 16.03.2020, por correio eletrónico, 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 ....

1.2. A 19.02.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«Exmos. Senhores*

*..., admitida ao serviço de Vossas Excelências em 13 de janeiro de 2006 a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., na sequência de acordo judicial homologado pelo Tribunal de ... desde 17 de março de 2017 e dado que se mantêm as circunstâncias que o determinaram, conforme o documento que, para o efeito, se junta e a que se dá por integralmente reproduzido, venho - pelo presente - requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º/1,2 e 3 conjugado com o artigo 57.º/1 do Código do Trabalho (CT):*

*Tenho dois filhos menores, de cinco anos e sete anos de idade, que dependem do meu total apoio, assistência e acompanhamento, conforme os cartões de cidadão que junto, reiterando de novo o despacho proferido pelo juiz do Tribunal de Menores de ...; Mais solicito a flexibilidade de horário dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 10 e as 17 horas, de segunda a sexta-feira.*

*Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e circunstâncias que o determinaram, e não ultrapasse o limite dos 12 anos dos meus filhos menores, 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 do horário de trabalho apresentado, a dimensão do serviço onde trabalho, o número de trabalhadores, e o fluxo de clientes;*

*Assim, solicito o deferimento do mesmo e requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho, de modo a acompanhar e assistir de forma devida e conveniente a vida dos meus filhos menores.*

*Sem outro assunto de momento,*

*Cumprimentos,*

*[Assinatura]».*

**1.3.** A 06.03.2020, a entidade empregadora entregou, em mão própria, à trabalhadora, a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

*«Cara ...,*

*Acusamos a receção da tua carta de 19 de fevereiro de 2020, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Analisado o teu pedido, cumpre-nos responder ao mesmo, começando por um breve enquadramento.*

*1. Entre ti e a ... vigora, desde 13.01.2006, um contrato de trabalho, nos termos do qual foste contratada para exercer as funções de ....*

*2. Desde então, tens exercido funções no departamento de ... da ... sita no ..., realizando essencialmente todas as tarefas inerentes aos ... inerentes à prestação de serviços ao cliente (... , ... , ... , ... , ... , ... e serviço pós-venda).*

*3. Em março de 2018, passaste a acumular às funções de ... as funções de ..., dando apoio administrativo ao backoffice da referida Loja.*

*4. Tal como te fora previamente comunicado, já não se afigura necessário manter a acumulação das funções supra referidas, e, por conseguinte, as tuas funções serão, doravante, apenas as de ..., continuando como até aqui no Serviço...*

*5. Estamos em crer que terá sido esta circunstância a motivação do teu pedido de horário flexível, e é neste contexto que deve ser avaliado o teu pedido.*

*Assim, com referência ao teu pedido, nos termos do qual solicitaste que te fosse aplicado o regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e seguintes do Código do Trabalho, sendo-te atribuído o turno da manhã, isto é, entre as 10 e as 17 horas, e*

*também que te sejam atribuídas folgas fixas ao sábado e ao domingo, cumpre-nos responder, esclarecendo o seguinte:*

*6. Em primeiro lugar, cumpre referir que o solicitado não se enquadra no regime legal disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*7. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho estabelece que 'o trabalhador com filho menor de 12 anos [...] tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível'.*

*8. À luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador não tem uma hora certa nem para entrar ao serviço, nem para sair, gerindo o seu horário de forma autónoma, dentro de certos limites demarcados pelo empregador.*

*9. Nestas situações, e a título meramente exemplificativo, o empregador determina que o trabalhador pode entrar entre as 8 e as 10 horas, e pode sair entre as 17 e as 19 horas, e - dentro desta moldura - o trabalhador é livre de, diariamente, fazer o horário que entenda, desde que cumpra o período normal de trabalho estipulado no contrato de trabalho (e que é, habitualmente, de 8 horas diárias/em regime de full time).*

*10. É isto, salvo melhor opinião, que significa o disposto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, quando diz que 'o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário'.*

*11. Sucede que, como melhor explicamos abaixo, este regime não é aplicável a todas e quaisquer funções.*

*12. No caso em apreço, atendendo à função que exerces, e que implica ..., e à organização coletiva dos tempos de trabalho da Loja, que implica a organização de turnos rotativo, encadeados entre si, não é exequível que possas escolher livremente a hora de entrar e/ou sair.*

*13. É necessário que respeites a escala de horário de trabalho determinada pelo empregador.*

*14. Se cada operador de loja pudesse chegar e sair à hora que entendesse, poderíamos ter uma situação de total impossibilidade de abertura do estabelecimento por falta de recursos humanos, ou uma situação de ineficiente nível de serviço por escassez de recursos.*

*15. Nota ainda, por favor, que, nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º, uma vez pedida a prestação de trabalho em regime de horário flexível, o empregador elabora o horário de trabalho, o qual 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.

16. Ora, no teu caso, sendo as tuas funções de ..., a tua presença é obrigatória durante todo o período normal de trabalho, sob pena de inexistir qualquer utilidade na prestação de trabalho, donde, não pode o empregador definir um ou dois períodos de presença obrigatória, como prescreve a alínea a) do n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho.

17. Também por aqui fica manifesto que o regime do artigo 56.º do Código do Trabalho não pode ser aplicado à tua situação em concreto, de atendimento ao público, bem como não é aplicável a muitas outras funções/profissões (por exemplo: professores, motoristas de transportes públicos, etc.), em que o cumprimento de um determinado horário de trabalho, definido pelo empregador, é determinante para a utilidade da prestação de trabalho.

Tudo isto não significa que não estejamos sensibilizados para a tua situação pessoal e que não queiramos proporcionar-te – como a todos os restantes colaboradores – os horários que melhor permitam a conciliação da vida pessoal de cada um com a atividade profissional que desempenham.

A verdade é que não se afigura possível aceder ao teu pedido de horário e folgas fixos (e não de horário flexível), sob pena de comprometermos o funcionamento do estabelecimento comercial onde exerces funções. Vejamos:

18. Desde o início do contrato de trabalho que as tuas funções são exercidas em regime de turnos e folgas rotativos, cabendo à empregadora a fixação do horário de trabalho, em qualquer um dos sete dias da semana, compreendendo um período normal de trabalho de 6 horas diárias e 30 horas semanais.

19. Salientamos que a prestação de trabalho em regime de turnos e folgas rotativos foi uma condição imprescindível para a tua contratação, uma vez que tal é fundamental para o funcionamento da Loja, atenta a organização de tempos de trabalho implementada.

20. Com efeito, a fim de garantir às lojas os recursos humanos necessários ao respetivo funcionamento e, simultaneamente, respeitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores e cumprir as normas legais relativas a tempos de descanso diários, semanais e anuais, o empregador desenvolveu uma escala de turnos

rotativos, que considera ser a que propicia a todos os trabalhadores – que exercem funções comerciais – uma organização mais equilibrada do tempo de trabalho.

21. Note-se que, sendo o período de funcionamento ... em causa superior ao limite máximo do período normal de trabalho legalmente admitido, o tempo de trabalho dos trabalhadores do dito ... deve ser organizado em turnos rotativos, encadeados entre si, de forma a garantir, por um lado, a disponibilidade em loja dos recursos humanos necessários e, por outro, os tempos de descanso diários, semanais e anuais de cada trabalhador.

22. Ora, considerando que o volume de trabalho no departamento de ... em questão varia em função do fluxo de clientes em loja, o qual por sua vez varia em função dos dias da semana e dos respetivos períodos diários (manhã, tarde, noite), a empregadora tem de organizar os recursos humanos existentes de forma a conseguir fazer face a essas necessidades, de forma eficiente e produtiva para a organização, mas também de um ponto de vista equilibrado para os seus colaboradores poderem conjugar a sua atividade profissional com a sua vida pessoal.

23. Em concreto, o ciclo de folgas atualmente instituído em todas as lojas do empregador – incluindo a loja do ... onde presta funções – é um ciclo de seis semanas, cujas folgas (F) se distribuem do seguinte modo:

	Domingo	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	Sábado
Semana 1	F						F
Semana 2	F					F	
Semana 3				F	F		
Semana 4				F	F		
Semana 5		F	F				
Semana 6		F	F				

24. De sublinhar a este respeito, que a referida escala de turnos rotativos foi desenvolvida de forma a garantir:

*a. Por um lado, que, de sexta a domingo, os estabelecimentos comerciais do empregador tenham uma maior disponibilidade de recursos humanos, pois é precisamente nesses dias que se concentra nas lojas uma maior afluência de clientes, originando um aumento significativo do volume de trabalho; e*

*b. Por outro lado, que sejam cumpridas as obrigações resultantes da cláusula 10.<sup>a</sup>, alínea c) do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável, isto é, garantindo aos colaboradores que o descanso semanal coincida pelo menos com 15 domingos por ano, dos quais cinco desses domingos deverão combinar com o descanso ao sábado (excluindo-se os sábados compreendidos nas férias).*

*25. Ora, com o desenvolvimento da escala supra referida, a empresa tem, em regra, por cada grupo de seis trabalhadores, quatro a laborar de domingo a quinta e cinco a laborar à sexta e ao sábado.*

*Relativamente ao teu pedido de horário fixo entre as 10 e as 17 horas e de folgas fixas ao sábado e ao domingo, e para melhor compreensão dos fundamentos de recusa do mesmo, é necessário ter em conta o seguinte:*

*26. Em média, entre as 18 e as 23 horas, a loja de ... tem um acréscimo de clientes na ordem dos 53%, por comparação com o período da manhã (entre as 10 e as 14 horas).*

*27. Em média, de sexta a domingo, a loja de ... tem um acréscimo de clientes na ordem dos 66%, por comparação com os restantes dias da semana.*

*28. Razão pela qual a empregadora contratou, inclusivamente, recursos humanos para prestarem atividade, em exclusivo, no período noturno, bem como de sexta a domingo.*

*29. Se te concedêssemos um horário fixo de segunda a sexta-feira, os restantes colaboradores do departamento teriam de realizar mais noites e mais fins de semanas de trabalho, o que interferia com a organização familiar destes últimos – na esmagadora maioria, também com filhos menores – deixando de existir um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores e no gozo de folgas ao fim de semana.*

*30. Assim, de acordo com o atual ciclo de folgas, cada colaborador goza de um fim de semana completo de seis em seis semanas, totalizando assim o gozo de cerca de oito a nove sábados e domingos consecutivos por ano.*

*31. De igual forma, com o atual ciclo de folgas, cada colaborador goza de um domingo isolado de seis em seis semanas, totalizando cerca de oito por ano, os quais somados aos oito referidos no número anterior, totalizam 16 domingos por ano.*

*32. Caso te atribuíssemos folgas fixas ao sábado e ao domingo e/ou a qualquer outro trabalhador afeto ao referido departamento de ..., teríamos de redefinir um novo ciclo de folgas, o qual, necessariamente, seria incompatível com a obrigação*

*legal prevista na Cláusula 10.ª, alínea c) do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável.*

*33. Com efeito, uma ligeira alteração no ciclo atual seria suficiente para comprometer a legalidade dos horários de toda a equipa em causa.*

*34. Veja-se que, se aumentássemos a rotatividade das folgas ao fim de semana de seis para sete semanas, os trabalhadores apenas teriam direito, no máximo, a 14 domingos por ano.*

*35. E, considerando que os sábados em período de férias não podem ser contabilizados para efeitos do cumprimento do disposto na Cláusula 10.ª, alínea c) do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável, também não seria matematicamente possível atribuir a cada colaborador cinco fins de semana completos por ano.*

*36. O empregador ficaria, assim, em incumprimento daquela norma legal, com as cominações daí resultantes.*

*37. Acresce que o atual número de recursos humanos do departamento é determinado, com base em estudos e análises regularmente realizados, em função dos visitantes da loja e da ratio de vendas, considerado o número de recursos eficiente de um ponto de vista de rentibilidade versus prestação de um serviço de qualidade ao Cliente, pelo que não pode o empregador diminuir o número de recursos disponíveis em loja ao fim de semana, sob pena de comprometer o negócio e os postos de trabalho inerentes ao mesmo.*

*De referir ainda o seguinte:*

*38. A equipa de operadores de loja no departamento de ... em questão é composta pelos seguintes elementos:*

<b>Operadores</b>	<b>PNT (horas)</b>	<b>Horário</b>
...	30	<i>Horários e folgas rotativos</i>
...	40	
...	40	
<i>Recrutamento em aberto</i>	25	
...	25	<i>Part-time noturno (horário rotativo)</i>
...	30	
...	40	<i>Part-time fim de semana (horário rotativo de sexta a domingo)</i>

<b>Supervisores</b>	<b>PNT (horas)</b>	<b>Horário</b>
---------------------	--------------------	----------------

...	40	Horários e folgas rotativos
...	40	
...	40	

39. De realçar o seguinte: tanto os colaboradores assinalados a azul, como as assinaladas a verde têm filhos menores de 12 anos, estando as que estão assinaladas a verde atualmente em regime de amamentação.

40. As colaboradoras assinaladas a amarelo, com bastante probabilidade, por já terem manifestado publicamente essa vontade, terão filhos a curto prazo.

41. Ora, entende a Empregadora que o tratamento a dar a estes colaboradores deverá ser igual.

42. Ora, se concedêssemos um horário fixo de segunda a sexta-feira, entre as 9 e as 18 horas a cada um dos trabalhadores, a empregadora passaria a ter seis recursos disponíveis para trabalhar até às 18 horas e quatro recursos em regime de part-time, dos quais três estariam disponíveis para trabalhar entre as 18 e as 23 horas e um para trabalhar de sexta a domingo em horário rotativo.

43. Não esqueçamos que estes quatro recursos em regime de part-time têm direito a pausas, folgas (incluindo 15 domingos/ano, dos quais cinco coincidentes com o sábado, à exceção da pessoa especificamente contratada para os fins de semana), férias, etc., pelo que não estariam em simultâneo ao serviço.

44. Acresce que nenhum deles tem a função de supervisor.

45. Donde, é manifesto que a empregadora deixaria de ter recursos mínimos para assegurar o funcionamento do estabelecimento de segunda a sexta entre as 18 e as 23 horas, bem como ao sábado e ao domingo.

46. Por outro lado, constatar-se-ia economicamente inviável manter os ditos seis colaboradores ao serviço, uma vez que o número de recursos que prestariam serviço durante a manhã/tarde de segunda a sexta seria excessivo face ao diminuto volume de trabalho existente nesse período, obrigando a empresa a extinguir postos de trabalho.

#### V – DA DECISÃO

A preocupação da empresa é garantir as melhores condições de trabalho para todos os seus colaboradores, proporcionando-lhes horários de trabalho que permitam a conciliação da sua vida pessoal e profissional.

Naturalmente, que tal tem de ser equilibrado com a necessidade intrínseca à atividade desenvolvida pela ..., cujos estabelecimentos estão, na sua esmagadora maioria, instalados em ..., e, por isso, sujeitos aos horários das mesmas.

*Por tudo o que se deixou exposto, não podemos aceitar o pedido apresentado. Sem prejuízo, manifestamo-nos disponíveis para, na medida do possível, atender às tuas necessidades de conciliação da vida pessoal e profissional, aquando da elaboração dos horários de trabalho mensais, em face das necessidades que nos sejam reportadas, o que faremos em respeito pelo princípio geral previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.*

*Sem outro assunto de momento, com os nossos cumprimentos,*

*...».*

**1.4.** A trabalhadora/requerente não realizou qualquer apreciação.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»): «d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».*

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».*

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».*

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.7.** 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** 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>

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

---

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

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em 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 artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** 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.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, 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.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um horário de trabalho no turno da manhã, isto é, das 10 às 17 horas, de segunda a sexta-feira.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de este ser o horário que melhor se compatibiliza com a assistência inadiável que precisa de prestar aos seus filhos, de cinco e sete anos, que dela dependem totalmente.

**2.18.** O prazo do pedido é por termo indeterminado, isto é, enquanto as crianças dependerem totalmente da mãe, porquanto não seja ultrapassado o limite legal de 12 anos de idade do filho mais novo – cf. art.º 56.º/1 do CT.

**2.19.** Com todos os demais requisitos formais reunidos, considera – esta Comissão – que é possível inferir que a trabalhadora vive em comunhão de mesa e de habitação com as crianças, a partir do momento em que aquela refere que os menores dependem do seu total apoio, em conformidade com um despacho proferido pelo Tribunal de Menores de .... A isto acresce que o pedido corresponde ao PNT – 6 horas diárias/30 horas semanais, respetivamente.

**2.20.** A intenção de recusa do empregador assenta nos seguintes motivos:

- Alegada inaplicabilidade do regime de trabalho em horário flexível;
- Alegadas necessidades imperiosas da organização;
- Alegada violação do princípio da igualdade.

**2.21.** A primeira alegação faz uma interpretação errada da lei.

**2.22.** Com efeito, o horário flexível também é aplicável a trabalhadores/as por turnos – a única especificidade, nestes casos, é que a escolha daqueles tem de recair num turno pré-existente na organização.

**2.23.** A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *‘Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do CT, 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’.*

**2.24.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>[1]</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *‘Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível’.*

**2.25.** A isto acresce que nem o facto de a requerente trabalhar 30 horas semanais obsta a que lhe seja aplicado o regime da flexibilidade horária, uma vez que a lei não estabelece nenhum imperativo relacionado com o PNT.

**2.26.** Pelos motivos expostos nos pontos 2.22 a 2.25, improcede a primeira alegação para os efeitos ora em análise.

**2.27.** Sobre as alegadas necessidades imperiosas da organização, obriga a lei que as mesmas sejam detalhadas e minuciosamente fundamentadas – cf. art.º 57.º/2 do CT.

**2.28.** O que o empregador não faz.

**2.29.** Com efeito, nenhum documento é apenso ao processo para suportar as considerações tecidas nos pontos 18 e seguintes da intenção de recusa.

**2.30.** Em concreto, o empregador alega que o volume de trabalho do departamento em que a requerente se insere varia em função do fluxo de

---

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

clientes em loja, que por seu turno muda de acordo com os dias da semana, o que – efetivamente – não passa de um mero juízo.

**2.31.** Daí que a conclusão que retira seja igualmente (só) genérica, ao referir que tem de organizar os recursos humanos existentes de forma a conseguir fazer face às necessidades, de forma eficiente e produtiva para a organização – cf. ponto 22 da intenção de recusa.

**2.32.** Adiante, o empregador partilha uma tabela com o ciclo de folgas administrado nas suas lojas, refere quais os dois objetivos que pretende desta forma prosseguir, e número de trabalhadores/as com que, a cada dia, conta – cf. pontos 23 a 25 da intenção de recusa.

**2.33.** O empregador acrescenta ainda qual o período diário em que se dá o pico da clientela, fazendo em seguida o mesmo para o período semanal – cf. pontos 26 e 27 da intenção de recusa.

**2.34.** Repita-se, nenhum documento juntando ao processo para asseverar destes dados.

**2.35.** O empregador acrescenta também que até contratou mais pessoas para fazer face a esse acréscimo de clientes nos dias/horas indicados – cf. ponto 28 da intenção de recusa.

**2.36.** Mas, mais uma vez, presta prova documental nenhuma destes factos.

**2.37.** Pelos motivos supra expostos nos pontos 2.29 a 2.36, improcede igualmente a segunda alegação para os efeitos ora em análise.

**2.38.** Antes de partir para a análise da terceira alegação do empregador (violação do princípio da igualdade), cumpre avaliar os pontos 29 a 27 da intenção de recusa que não consubstanciam, em rigor, obstáculos subsumíveis

a disposições legais do Código do Trabalho no que à parentalidade diz respeito, mas que nem por isso deixam de merecer o devido tratamento.

**2.39.** Assim, afirma o empregador que, se concedesse à trabalhadora o horário por esta requerido, os demais colegas veriam as suas noites e fins de semana de folga reduzidos, o que interferia na sua organização familiar, a maioria, composta por menores de idade.

**2.40.** Ora, não colocando em causa a evidência da primeira consequência, já da segunda não se pode dizer o mesmo. Afinal, o empregador está a colocar-se no lugar dos colegas da requerente, assumindo que todos querem o mesmo tipo de horário de trabalho, o que – efetivamente – pode não se verificar, uma vez que as famílias não são todas iguais nem funcionam da mesma maneira.

**2.41.** Se, por enquanto, apenas esta trabalhadora solicitou a flexibilidade horária escolhendo o turno da manhã, não cabe ao empregador fazer juízos futuros das possíveis consequências do deferimento deste pedido.

**2.42.** No limite, se todos/as os trabalhadores/as da loja quisessem o mesmo, e pressupondo que todos/as tinham as condições exigidas por lei, a única prática a que o empregador estaria adstrito seria ao rateamento do turno mais desejado para que todos/as tivessem o (in)desejado na mesma fatia, sendo esse o significado prático que a lei prevê aquando de uma colisão de direitos.

**2.43.** A outra consideração ad hoc diz respeito aos pontos 30 a 36 da intenção de recusa, onde o empregador – em suma - refere que se limita a cumprir a lei, e que isso não sucederia se o pedido ora em análise fosse atendido.

**2.44.** O que o empregador porventura olvida é que as normas sobre a parentalidade são especiais, significando isto que têm prevalência sobre as gerais, no que à hierarquia das leis diz respeito.

**2.45.** Pelo que nada tem de contraditório ou incompatível o cumprimento da lei geral, por um lado, e de lei especial, pelo outro. No caso desta ser aplicável ao caso concreto, tem prioridade.

**2.46.** No ponto 37 da intenção de recusa o empregador refere, especificamente, que o número de pessoas contratadas é calculado em função de estudos e análises regularmente realizados, mas – mais uma vez – não os apresenta, logo, não nos é possível asseverar do número ótimo dos/as contratados para a Loja em que a ora requerente trabalha.

**2.47.** A terceira alegação (violação do princípio da igualdade) faz uma interpretação errada deste preceito constitucional, vertido em legislação ordinária, mormente, no Código do Trabalho – cf. Artigo 13.º da CRP.

**2.48.** No ponto 38 da intenção de recusa, o empregador elabora uma tabela com todos/as os/as operadores/as e supervisores/as do departamento em que a requerente se insere, respetivos PNT e modalidades de horário.

**2.49.** Em seguida, assinala a cores:

- A azul, os/as colaboradores/as com filhos menores de 12 anos;
- A verde, as colaboradoras que amamentam; e
- A amarelo, as colaboradoras que, «com bastante probabilidade, por já terem manifestado publicamente essa vontade, terão filhos a curto prazo» - cf. pontos 39 e 40 da intenção de recusa.

**2.50.** Para, no ponto 41 da mesma intenção de recusa, referir que «o tratamento a dar a estes colaboradores deverá ser igual».

**2.51.** Ora, não é esse o espírito da lei vertido no princípio da igualdade – o que este preceito dispõe é que situações iguais devem ter o mesmo tratamento, enquanto situações distintas devem merecer um tratamento distinto.

**2.52.** Assim, para os casos indicados pelo empregador:

- Considerar iguais todos os/as colaboradores/as a azul incorre na falácia já acima referida de pressupor que todas as pessoas querem a mesma coisa quando, na verdade, cada família apresenta a sua própria especificidade – umas serão monoparentais outras não, dentro daquelas, umas terão guarda partilhada, outras não, nos modelos de família mais comuns (pai, mãe, filho/s) uns andarão na escola, outros terão ama/avós, etc. Pelo que, repete-se, não pode o empregador assumir que todos/as os/as colaboradores/as com menores a cargo quererão o mesmo;
- Considerar iguais todas as colaboradoras a verde diz respeito a uma situação completamente distinta, porquanto a dispensa para amamentação configura um direito de gozo absoluto, ao invés do pedido de trabalho em regime de flexibilidade horária, que enforma um direito relativo, dependente da autorização do empregador; e
- Considerar iguais todas as colaboradoras a amarelo é, enfim, uma projeção futura que vale apenas como efabulação.

**2.53.** Pelo que cai por terra toda a argumentação aduzida pelo empregador nos pontos 42 a 46 da intenção de recusa.

**2.54.** Repita-se: na situação limite de todos/as os/as colaboradores/as quererem trabalhar no mesmo turno, o que o empregador terá de fazer é ratear esse direito por todo o grupo com as mesmas competências, de forma a que todas as pessoas gozem, na mesma proporção, daquilo que desejam.

**2.55.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 no artigo 59.º/1/b) da CRP, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências,

competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 1 DE ABRIL DE 2020 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**