

**PARECER N.º 336/CITE/2020**

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

Processo n.º 3073-FH/2020

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por email, a 30/6/2020, de ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer a função de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

**1.2.** O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 30/5/2020, enviado a 3/6/2020, e recebido na entidade empregadora na mesma data, requeria o horário flexível da seguinte forma:

*Eu, ..., operadora de loja, a exercer funções na ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Exª que me seja atribuído um horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de doze anos, com o seguinte horário de trabalho:*

*- das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã)*

*- das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde)*

*Mais solicito que as minhas folgas sejam todas marcadas para dias de fim de semana, deixando por via disso de ser marcadas ao dia de semana, visto e atento os encargos e responsabilidades acima mencionadas.*

*Para o efeito declaro por minha honra que a menor ..., nascida a 5/7/2010, e com o número de identificação ..., vive comigo (família monoparental) em comunhão de mesa e habitação. Declaro também que ... vive ..., estando impedido de exercer as responsabilidades parentais.*

- 1.3.** Por email de 22/6/2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

*Acusamos a receção, no dia 3 de junho de 2020, da comunicação que enviou à ..., indicando que pretendia «(...) regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível (...) com o seguinte horário de trabalho: Das 9:00 horas às 13:00 horas (manhã), Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde)». Solicita ainda que as folgas sejam todas marcadas para dias de fim de semana, deixando por via disso ser fixadas em dias de semana(...)».*

*Pese embora a ... considere que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

*(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido  
Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o*

*trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário". Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...))» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT].*

*A existência de um horário de funcionamento alargado exige que se tenha a certeza dos trabalhadores alocados a cada horário. A génese de um horário flexível – com horas de entrada e saída variáveis – é, na sua génese, de impossível compatibilização com um estabelecimento aberto ao público. Adicionalmente, e especialmente na área ..., pesa a circunstância de estar inserida numa secção cuja principal característica é o atendimento ao cliente, pelo que, em momento algum, uma loja ou qualquer outro estabelecimento pode ser gerida perante tanta incerteza.*

*Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa ao sábado e ao domingo. Acontece que, o horário flexível nada tem que ver com o regime de folgas praticado, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*

*Aliás, já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia*

determinar os dias em que pretende trabalhar – o horário flexível diz respeito aos limites diários.”.

Também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais tendo acrescentado que “Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.”

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível. Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da ...

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... na loja ... (doravante designada por «loja»).

A loja está aberta ao público das 9h00 às 22h00.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão.

Isto posto:

1. A loja tem um total de 7 trabalhadores (2 dos quais, a tempo parcial).
2. Em termos totais, existem 3 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a

saber:

i) ... – 1 filho;

ii) ... – 2 filhos;

iii) ... – 1 filho.

3. A loja pratica horários diversificados, registando-se os seguintes horários:

- das 8h45 às 13h45 – 14h30 às 18h00;
- das 11h00 às 15h00 – 16h00 às 20h00;
- das 13h15 às 17h15 – 18h15 às 22h15.

4. O período de maior afluência de clientes e de maior volume de vendas é o fim da tarde, noite e aos fins de semana – todos eles, períodos nos quais a colaboradora não pretende estar disponível para desempenhar as suas funções.

5. O core do trabalho da loja passa pelo atendimento ao cliente, pelo que a colaboradora exercendo o horário das 9:00 às 18:00 iria impactar nos horários de maior fluxo de clientes.

6. Atualmente, e em virtude dos fundamentos supramencionados, é absolutamente impossível promover qualquer alteração dos horários em vigor, nem tampouco atribuir um horário que, por ser verdadeiramente flexível, que sempre seria imprevisível nas horas de entrada e de saída.

7. Algo que consubstancia uma imposição demasiado excessiva para a loja e, por essa razão, não poderá ser exigível.

8. Aliás, durante o período da manhã – no qual V. Exa. está disponível – o mais comum, é a loja abrir apenas com 1 colaborador.

9. Isto já que a loja tem um horário de funcionamento especialmente alargado e, durante o período da manhã, é quando se verifica um menor número de vendas.

10. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o atendimento sairá prejudicado, porquanto os clientes ficarão insatisfeitos e, no

limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas.

11. A única alternativa passaria pela sobrecarga da restante equipa com horários de encerramento.

12. Tendo dois dos colegas de V. Exa. já comunicado que, a ser atribuído a V. Exa. o horário pretendido, fariam solicitações idênticas – já que têm filhos menores de 12 anos – por ter-se tornado evidente a sobrecarga que existirá nos seus horários.

Em suma,

13. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho, intervalo de descanso e organização dos dias de descanso semanal) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, seria verdadeiramente impossível aceder à solicitação de V. Exa.

14. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

15. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

16. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.

17. Situação particularmente notória num estabelecimento comercial de

*pequena dimensão como é a loja onde V. Exa. desempenha funções.*

*18.Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração horário de trabalho.*

*19.Adicionalmente, requer ainda V. Exa. que as folgas sejam fixadas aos fins de semana.*

*20.Estes dias, não só são os períodos de maior afluência de clientes, como são igualmente os períodos mais pretendidos para folgas das equipas, especialmente para os elementos com filhos menores de 12 anos que pretendem igualmente acompanhar os seus filhos, de forma próxima.*

*21.Acresce que, em cada ano, a Entidade Empregadora tem de garantir 15 domingos a cada trabalhador – conf. estabelecido na alínea c) da cláusula 10.ª da CCT aplicável ao setor de atividade.*

*22.Adicionalmente, estabelece ainda a CCT que, preferencialmente, os dias de descanso devem ser gozados em dias seguidos.*

*23.Considerando que o ano tem cerca de 50 domingos no ano e que a Entidade Empregadora evita, na medida do possível, que dois colaboradores gozem em simultâneo a sua folga ao domingo, fixar as folgas da trabalhadora ao sábado e domingo é verdadeiramente impossível.*

*24.Situação que se agrava em altura de férias já que se torna ainda mais difícil garantir estes dias de descanso e se torna absolutamente impossível que os colaboradores gozem 2 dias de folga juntos, como é desejável.*

*25.Por outro lado, é ainda essencial cumprir, de forma rigorosa, a legislação laboral no que concerne à organização dos horários e tempos de trabalho.*

*Em suma,*

*26.Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.*

*27.Especialmente, quando nenhum prazo é indicado por V. Exa. deixando a descoberto uma situação de imprevisibilidade com a qual a loja não se pode*

condicionar.

28. Tendo a filha de V. Exa. cerca de 10 anos, a ausência de indicação de qualquer prazo leva a que possa estar em causa um compromisso de 2 anos que a loja não pode fazer.

29. Até porque, a impossibilidade que já é hoje evidente, poderá acentuar-se ainda mais num futuro próximo, sendo absolutamente desproporcional a situação na qual a loja é colada.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.

1.4. Do processo instrutor consta a apreciação da trabalhadora, manifestando-se contra a intenção de recusa do pedido de horário flexível por si apresentado: Na sequência da receção da resposta de V. exas, que já tive o cuidado de analisar, serve o presente para informar que, respeitosamente, discordo da interpretação oferecida que não me permite obter qualquer tipo de facilitação da conciliação da minha atividade profissional com a vida familiar, tal como o prescrito na legislação laboral.

Nestes termos, aguardarei a remessa da intenção de recusa ao meu pedido para o CITE, bem como o seu parecer que é obrigatório nestas situações.

1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, por email, a 8.6.2020.

\*

- 1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

## 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 3º 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 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5 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>

**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:

---

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

- 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/à 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 desígnios 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** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível semanal, pretendendo trabalhar apenas em dias úteis, de segunda a sexta-feira das 9h às 18h, por ser mãe de uma criança de 10 meses com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio, até a menor perfazer 12 anos.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado, 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.

**2.16** 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.

**2.17** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador a clarificação e **demonstração inequívocas** de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

**2.18** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

A loja está aberta ao público das 9h00 às 22h00.

1. A loja tem um total de 7 trabalhadores (2 dos quais, a tempo parcial).
2. Em termos totais, existem 3 trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)
3. A loja pratica horários diversificados, registando-se os seguintes horários:
  - das 8H45 às 13h45 – 14h30 às 18h00;

- das 11h00 às 15h00 – 16h00 às 20h00;
- das 13h15 às 17h15 – 18h15 às 22h15.

O período de maior afluência de clientes e de maior volume de vendas é o fim da tarde, noite e aos fins de semana – todos eles, períodos nos quais a colaboradora não pretende estar disponível para desempenhar as suas funções.

O core do trabalho da loja passa pelo atendimento ao cliente, pelo que a colaboradora exercendo o horário das 9:00 às 18:00 iria impactar nos horários de maior fluxo de clientes.

Atualmente, e em virtude dos fundamentos supramencionados, é absolutamente impossível promover qualquer alteração dos horários em vigor, nem tampouco atribuir um horário que, por ser verdadeiramente flexível, que sempre seria imprevisível nas horas de entrada e de saída.

Algo que consubstancia uma imposição demasiado excessiva para a loja e, por essa razão, não poderá ser exigível.

Durante o período da manhã o mais comum, é a loja abrir apenas com 1 colaborador.

Isto já que a loja tem um horário de funcionamento especialmente alargado e, durante o período da manhã, é quando se verifica um menor número de vendas.

Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o atendimento sairá prejudicado, porquanto os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas.

A única alternativa passaria pela sobrecarga da restante equipa com horários de encerramento.

Tendo dois dos colegas já comunicado que, a ser atribuído a V. Exa. o horário pretendido, fariam solicitações idênticas – já que têm filhos menores de 12 anos – por ter-se tornado evidente a sobrecarga que existirá nos seus horários.

Em suma,

Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho, intervalo de descanso e organização dos dias de descanso semanal) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, seria verdadeiramente impossível aceder à solicitação .

Adicionalmente, se a ... atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

Um tratamento preferencial iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

Existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.

Adicionalmente, requer ainda que as folgas sejam fixadas aos fins de semana. Estes dias, não só são os períodos de maior afluência de clientes, como são igualmente os períodos mais pretendidos para folgas das equipas, especialmente para os elementos com filhos menores de 12 anos que pretendem igualmente acompanhar os seus filhos, de forma próxima. Acresce que, em cada ano, a Entidade Empregadora tem de garantir 15 domingos a cada trabalhador – conf. estabelecido na alínea c) da cláusula 10.ª da CCT aplicável ao setor de atividade.

Adicionalmente, estabelece ainda a CCT que, preferencialmente, os dias

de descanso devem ser gozados em dias seguidos.

Considerando que o ano tem cerca de 50 domingos no ano e que a Entidade Empregadora evita, na medida do possível, que dois colaboradores gozem em simultâneo a sua folga ao domingo, fixar as folgas da trabalhadora ao sábado e domingo é verdadeiramente impossível.

Situação que se agrava em altura de férias já que se torna ainda mais difícil garantir estes dias de descanso e se torna absolutamente impossível que os colaboradores gozem 2 dias de folga juntos, como é desejável.

Por outro lado, é ainda essencial cumprir, de forma rigorosa, a legislação laboral no que concerne à organização dos horários e tempos de trabalho.

- 2.19** Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho,
- 2.20** Considerando ainda que inexistente no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os fundamentos que, no entender, da entidade empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.21** Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela

trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Não obstante, a entidade empregadora informa o número de trabalhadores com a mesma categoria e função afetos ao serviço da trabalhadora requerente, especificando que nenhum se encontra a usufruir de horário flexível mas que reúnem as condições para fazê-lo, tendo já informado que, caso o horário seja atribuído à trabalhadora ora requerente, o requererão.

- 2.22** Não demonstra no entanto, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco 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, face aos meios humanos necessários e disponíveis. A loja tem um horário de abertura das 9.00h às 22.00h, e pratica um horários diversificados, registando-se o horário das 8H45 às 18h00. Ora, entende-se que o início do horário às 8.45h pretende assegurar a abertura da loja, o que a trabalhadora terá que fazer de forma atempada, iniciado o seu período de trabalho às 9.00h.
- 2.23** Por outro lado, 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.

- 2.24** Naturalmente que perante uma situação em que se verificasse a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitassem a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzissem igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impor-se-ia uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica. No entanto, o Diretor do Serviço de Patologia Clínica afirma perentoriamente que nenhum dos outros AO usufrui de horário flexível, pelo que a questão nem se coloca.
- 2.25** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra 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.
- 2.26** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.27** 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 proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
  
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o

correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

\*

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**