

## PARECER N.º 372/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 3272-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 17.07.2020 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 ..., no estabelecimento ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora em 19/06/2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

*Eu, (...) trabalhadora (...) ... desde 09/03/2015, (...), venho por este meio e ao abrigo da lei, dos artigos 56º e 57º do código de trabalho, pedir-lhe autorização para trabalhar no regime de flexibilidade horária.*

*Assim sendo, solicito a elaboração de horário de trabalho entre as 7h e as 17h, pertencendo ao turno da manhã, de segunda a sexta.*

*Pretendo também ter folgas aos fins-de-semana. Este pedido deve-se ao facto de ter um filho de 18 meses que necessita de assistência imprescindível e inadiável, desejo assim que este horário vigore até aos 12 anos de idade do meu filho, devo ainda informar que vivo com o bebé em comunhão de mesa de habitação.*

(...)"

No dia 28.06.2020 a trabalhadora entregou novo pedido, esclarecendo o primeiro, cujo teor se reproduz:

*Eu, (...) trabalhadora (...) ... desde 09/03/2015, (...) venho por este meio e ao abrigo da lei, dos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho, pedir-lhe autorização para trabalhar no regime de flexibilidade horária. Assim sendo, solicito a elaboração de horário de trabalho entre as 7h e as 17h, pertencendo ao turno da manhã, de segunda a sexta, excluindo fins-de-semana. Este pedido deve-se ao facto de ter um filho de 18 meses que necessita de assistência imprescindível e inadiável, desejo assim que este horário vigore até aos 12 anos de idade do meu filho, devo ainda informar que vivo com o bebé em comunhão de mesa de habitação.*

(...)"

**1.3.** A 08.07.2020 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"Acusamos a receção no dia 28 de junho de 2020 (...) através da qual solicita que o seu horário seja organizado entre as 07h00 e as 17h00, bem requerendo ainda folgas fixas ao fim de semana. Acrescenta que pretende que o horário seja atribuído até o seu filho menor completar 12 anos de idade, ou seja, durante sensivelmente 10 anos.*

*Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido 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).

V. Exa. indicou que pretende um horário que entre as 07h00 e as 17h00, o que corresponde a um **pedido de horário fixo**. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e os **períodos de início e termo do período normal de trabalho diário**. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições. Aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair as horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.» E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19. 7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstracto, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma

*desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito (...).*

*Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*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 (artº 56º nº 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (artº 56º nº 3, alíneas a), b) e c) e nº 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 » (Sublinhado nosso)*

*Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.*

*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.*

*A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ... e a FEPACES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."*

*Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou 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 ... (...) (doravante designada por «...»), exercendo as funções na secção ... A ... está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 22h00, com exceção dos meses de julho e agosto, altura em que o horário se situa entre as 08h00 e as 23h00.*

*Isto posto:*

- 1. Durante o presente mês de julho e agosto a ... tem um total de 87 trabalhadores, dos quais 57 trabalham a tempo inteiro e 30 a tempo parcial.*
- 2. Com efeito, durante estes dois meses de Verão é feito um reforço do quadro pessoal.*
- 3. Assim, durante o restante ano o quadro é composto por cerca de 70 trabalhadores, 46 a tempo inteiro e 25 a tempo parcial.*
- 4. Na ... existem 27 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 5. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*

6. *Todavia, desde maio de 2019, altura em que regressou do gozo da licença de maternidade, a ... tem procurado garantir o horário da manhã, das 07h00 às 17h00, com folgas rotativas.*
7. *Exceciona-se ainda uma trabalhadora que, por motivos pessoais, tem gozado os dias de descanso semanal aos fins de semana.*
8. *V. Exa. integra a secção ..., composta por 5 trabalhadores a tempo inteiro e um a tempo parcial.*
9. *Contudo, durante os meses de julho e agosto, e **apenas neste período**, é admitido mais um trabalhador a tempo inteiro, pelo que, no atual mês de julho e próximo mês de agosto, a secção conta com 6 trabalhadores a tempo inteiro.*
10. *Note-se que anteriormente V. Exa. estava na secção de ..., onde já lhe era atribuído o horário solicitado pelo facto de o gozo da dispensa e o horário de abertura causarem menos impacto, mas devido à necessidade de reorganização da ..., bem como pela necessidade de realocar os trabalhadores com formação em ..., foi novamente colocada nesta secção.*
11. *Os trabalhadores que integram a secção de V. Exa. são responsáveis por um conjunto de tarefas que, além das operações relacionadas com a reposição de artigos e o cumprimento de normas ..., existe uma forte componente de atendimento ao cliente.*
12. *Os trabalhadores da secção de ... são ainda responsáveis por garantir a montagem da ... (abertura ...), registo de rastreabilidades, ... de acordo com a solicitação do cliente, registo de quebras, higienização e ... e limpeza (fecho de loja).*
13. *Por esta razão, os trabalhadores da secção de ... têm formação específica nesta matéria, não só no sentido de serem capazes de identificar, aconselhar e preparar ..., mas também de assegurar todas as regras de higiene e segurança no que concerne ...*
14. *Aliás, ... apenas estes trabalhadores têm formação específica.*
15. *A secção ... e, por inerência, a secção de ..., pratica horários diversificados, apresentando, por isso, vários horários.*

16. No caso da secção ... onde se insere a ..., os horários praticados correspondem aos seguintes: 07h00 - 17h00; 08h00 - 18h00; 09h00 - 19h00; 10h00 - 20h00; 11h00 - 21h00; 12h00 - 22h00; 18h00 - 22h00.
17. Para que a secção possa funcionar são necessárias no mínimo 3 trabalhadores durante a semana (um trabalhador por cada horário/turno de abertura, intermédio e fecho) e 4 trabalhadores ao fim de semana.
18. Ainda que por regra todos os trabalhadores tenham horários diversificados e folgas rotativas, existe ... uma trabalhadora com a qual foi acordada a realização do horário de abertura (07h00 às 17h00) e que goza as duas horas de dispensa para amamentação no final do período de trabalho.
19. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se de segunda a sexta-feira, entre as 10h00 e as 13h00 e entre as 15h00 e as 20h30, aumentando muito consideravelmente aos fins de semana.
20. Aliás, as vendas ao fim de semana representam cerca de 30% a 40% das vendas mensais ...

**Ora,**

21. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 07h00 e as 17h00, bem como folgas fixas.
22. Conforme já referido é facilmente verificável pelos horários comunicados e praticados, ... tem vindo a atribuir o horário solicitado, salvo situações pontuais, em que lhe é atribuído outro horário (ex. 09h00 as 19h00).
23. Ainda assim, uma vez que foi acordado o gozo da dispensa para amamentação na parte final do período normal de trabalho, na prática, V. Exa. tem terminado a jornada de trabalho às 17h00, mesmo nos casos em que inicia a jornada de trabalho um pouco mais tarde.
24. Sem prejuízo, perante o seu pedido a loja procurou desde sempre o diálogo, no sentido de perceber de que modo é que se poderia ajustar.
25. Neste sentido, procurou ajustar a dispensa de amamentação, por forma a que fosse compatibilizada com a dispensa da outra colaboradora.

26. *Se ambas as colaboradoras tiverem o horário de abertura e dispensa para amamentação, a secção fica sem trabalhadores no período entre as 15h00 e as 17h00, o que não pode de todo acontecer.*
27. *Por outro lado, não se pode proceder a alteração de secção, já que V. Exa. tem formação específica ... e não é possível substituí-la.*
28. *Já relativamente aos fins de semana, e conforme se verá adiante, ... não se conseguia comprometer com a atribuição de folgas fixas, dada a importância e peso destes dias nas vendas totais da loja e os impactos negativos que daí adviriam para o funcionamento da secção.*
29. *Assim, e apesar de se ter proposto um acordo, não foi possível chegar a um entendimento. Posto isto,*
30. *Tal como se referiu, a secção de ... é composta por 5 trabalhadores a tempo inteiro e 1 a tempo parcial, com exceção dos meses de julho e agosto, em que a secção é composta por 6 trabalhadores a tempo inteiro.*
31. *Atualmente V. Exa. pratica o horário da manhã e presta 6 horas de trabalho efetivas, já que se encontra a gozar a licença para amamentação.*
32. *Ora, secção carece de um mínimo de **três trabalhadores** ao longo do dia para poder operar sem constrangimentos, e aos fins de semana é necessária a colocação de um **quarto trabalhador**.*
33. *A secção ... exige um atendimento muito personalizado, na medida em que é necessário atender às solicitações dos clientes e ... conforme pedido.*
34. *Para além disto, são tarefas que exigem algum tempo, pelo que se torna necessário ter sempre outro colaborador na secção.*
35. *Atualmente, V. Exa. tem um horário em que assegura o atendimento nas horas de refeição dos colegas, tanto durante a semana, como durante o fim de semana.*
36. *Se durante a semana ainda se consegue ajustar o quadro da secção a afluência verificada, ainda que com algumas dificuldades, aos fins de semana é essencial o reforço da secção.*

37. O fim de semana é um **período crítico**, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos, nomeadamente, e sempre que possível, a colocação de trabalhador adicional.
38. Também não se pode proceder à alteração da secção, não só porque não existem outros trabalhadores com formação específica em ..., mas também porque as outras secções enfrentam restrições semelhantes.
39. Recorde-se que os fins de semana, por si só, correspondem a 30%/40% das vendas totais mensais ...!
40. Isto não quer dizer que V. Exa. vá deixar de gozar os seus dias de descanso semanal, mas apenas que é impossível fixar o seu gozo aos fins de semana.
41. Especialmente quando ainda é necessário garantir o gozo dos dias de descanso semanal ao fim de semana aos restantes trabalhadores da secção. e, em particular, assegurar os períodos de almoço dos restantes colegas.
42. Se deixar de prestar trabalho ao fim de semana, e em situações em que a secção carece de ser reforçada, estarão em causa os períodos de refeição dos trabalhadores, nomeadamente o horário entre as 12h00 e as 14h00 e entre as 16h00 e as 20h00.
43. Este é um problema maior no Verão, na medida em que há um aumento do movimento ... e, conseqüentemente, uma maior necessidade de reforçar a secção de ...
44. Além de tudo isto, o maior problema coloca-se nos períodos de gozo de férias dos trabalhadores da secção ou noutras ausências inesperadas.
45. Se a secção de ... é habitualmente composta por 5 trabalhadores a tempo inteiro e 1 a tempo parcial, com a atribuição de folgas fixas a secção apenas disporia de 4 trabalhadores a tempo inteiro e 1 a tempo parcial aos fins de semana!
46. Basta um colaborador estar a gozar férias ao fim de semana e ter outro colaborador a gozar folga ao fim de semana para que a secção não tenha os 4 trabalhadores que no mínimo são necessários ao fim de semana.
47. Ora, o Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os

*domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias».*

48. Assim, perante as circunstâncias atuais, e em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do regime de folgas solicitado implicaria a inexistência, em absoluto, de trabalhadores para assegurar o funcionamento da secção.
49. E neste caso, no limite, a ... teria de colocar outro trabalhador sem a formação e especialização necessárias para realizar essas tarefas.
50. Algo que não se pode tolerar, na medida em que a ... é uma das secções em que o atendimento mais sobressai e tem de ser feito com a maior qualidade possível.
51. Do mesmo modo, se algum dos trabalhadores tiver realizado o horário de fecho no dia anterior isso implicará que não possa fazer o horário de abertura no sábado, colocando o mesmo problema descrito anteriormente.
52. Assim, a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.
53. Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, ... não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes.
54. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes ..., a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.
55. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada ..., perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.
56. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a

*prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.*

**Em suma,**

57. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento ..., é este o único esquema organizativo possível.*
58. *A atribuição do regime de descanso solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.*
59. *Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um regime de folgas que se afaste daqueles praticados ..., como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de folgas rotativas em vigor na loja. Este esquema permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*
60. *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 ..., sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*
61. *Em face do exposto, **não podemos atribuir o seu pedido de alteração do regime de descanso semanal.***

*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 56º e 57º do CT.*

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 12/07/2020, cujo teor se transcreve:

*“(...) Venho por este meio informar que recebi a resposta por parte da direcção no dia 8/07/2020, de qualquer modo devo referir que não estou de acordo com a resposta ao meu pedido, por diversas razões. Devo também informar que não mencionei que queria um horário fixo, uma vez que ainda usufruo das 2 horas de aleitamento.*

*Sempre estive disponível para a elaboração de outro horário entre as 7h e as 17h (7h as 15h), como por exemplo 8:30h/18:30h, (8:30h às 16:30h) até porque tenho outra colega em horário de aleitamento, que também solicitou o horário flexível, mas de todo pediu um horário fixo, mas ainda assim a chefe entende em fazê-lo. Devo ainda salientar que me mostrei disponível para mudar de secção, ainda que fosse ..., se assim fosse mais fácil para a loja. Ao referirem que quando estava na ..., já me tinha sido atribuído o horário solicitado, eu nunca o questionei, nem nunca houve qualquer problema, mas entretanto o horário que me foi entregue para o mês de Junho mudou, sem qualquer justificação, e eu procurei logo saber junto da chefia o motivo, acrescento ainda que não tenho formação ..., sei o básico devido a já lá ter estado no ano de 2017 nos meses de verão. (3 meses)*

*Para qualquer secção funcionar são necessários no mínimo 3 trabalhadores durante a semana e 4 trabalhadores ao fim de semana, tal como descreve na carta, acontece que muitas vezes estão 2 trabalhadores por secção, e até em várias secções no mesmo dia, ou seja um a abrir e outro ao fecho, sucedesse que várias vezes temos de deixar o nosso trabalho por fazer para ir ajudar um colega .... Acrescento ainda que retiraram uma trabalhadora ... e colocaram-na na ... no meu lugar, assim, simplesmente fizeram uma troca e não acrescentaram ninguém a nenhuma das secções, por sua vez só fiquei a saber tanto do horário como da secção, quando questionei a minha chefia directa. Reforço que sempre me mostrei disponível para entrar em acordo com a empresa em relação ao horário, mais uma vez nunca exigi um horário fixo.*

*Tal como acordado inicialmente, agradecia que as minhas horas de amamentação fossem gozadas no final de turno, como sempre foi feito até hoje, pois recebi o horário do mês de Agosto que seria das 8h as 18h, tal como nos horários anteriores supus que com as horas de amamentação seria então no fim do horário laboral, ficando assim das 8h as 16h, uma vez que era assim que funcionava antes quando entrava das 7h as 17h, passaria a sair as 15h, e quando o horário era das 9h as 19h, sairia as 17h.*

*Nunca quis com isto prejudicar nenhum colega, ... ou até mesmo a empresa. Mas devido a ter um filho menor, um pai ausente, e outros problemas pessoais, que a direção tem vindo a saber, vi-me coagida a escrever a carta de horário flexível.*

*(...)"*

## 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 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).

- 2.6** 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”.
- 2.7** 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.
- 2.8** 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.”*

- 2.9** 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.
- 2.10** 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:

- 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

---

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

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 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 modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que as 40h semanais sejam efectuadas entre as 07h00 e as 17h00, com folgas ao sábado e domingo, até o filho completar 12 anos.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança, com 18 meses de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, a quem tem de prestar assistência e acompanhamento e menciona que o progenitor é um pai ausente.
- 2.15** 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.
- 2.16** 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 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.

**2.18** 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).

**2.19** 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.*"

**2.20** 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.”  
(sublinhado nosso)*

**2.21** 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)”*

**2.22** 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.

**2.23** 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.

- 2.24** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que as alterações aos tempos de trabalho não correspondem, em bom rigor, a uma flexibilização do horário atual da requerente, mas sim a uma alteração do horário de trabalho e do regime de folgas, pelo que não se enquadra no conceito de horário flexível.
- 2.25** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.22 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.
- 2.26** 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.
- 2.27** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 10 horas diárias, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, deve ter-se por válido.
- 2.28** 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.

- 2.29** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que a loja onde a trabalhadora exerce funções possui 70 trabalhadores, sendo que 46 estão a tempo inteiro e 30 a tempo parcial, com exceção dos meses de julho a agosto em que há um reforço do quadro de pessoal e a loja passa a contar com um total de 87 trabalhadores, dos quais 57 a tempo inteiro e 30 a tempo parcial. Menciona que a loja pratica horários diversificados e em regime de rotatividade dos dias de descanso semanal.
- 2.30** Refere que a trabalhadora trabalha na ... e indica os horários da secção de ... onde se insere a ...: 07h00 - 17h00; 08h00 - 18h00; 09h00 - 19h00; 10h00 - 20h00; 11h00 - 21h00; 12h00 - 22h00; 18h00 - 22h00.
- 2.31** Informa que a secção de ... onde a trabalhadora exerce funções, é composta por 6 trabalhadores, 5 a tempo inteiro e um a tempo parcial e esclarece que para que a secção possa funcionar são necessários no mínimo 3 trabalhadores durante a semana e 4 trabalhadores ao fim-de-semana. Esclarece que por cada horário/turno de abertura, intermédio e fecho possui um trabalhador, mas não indica o número de trabalhadores por turno quando não se está perante serviços mínimos, nos dias úteis e aos fins de semana, o que permitiria perceber quais os horários de maior afluxo de clientes, sendo possível concluir que a trabalhadora pode estar presente no turno de abertura de loja, que ocorre às 07h00 considerando os horários praticados na secção e o horário flexível requerido.
- 2.32** Ainda a propósito dos horários, são indicados 7 turnos e todavia, apenas existem 6 trabalhadores na secção ou, 7 trabalhadores nos meses de julho e agosto, não sendo claro como é feita a distribuição dos trabalhadores pelos vários turnos e

tão pouco qual é o turno intermédio quando, por vicissitudes várias, a ... apenas pode contar com 3 trabalhadores.

- 2.33** Invoca no tocante às folgas em particular, o disposto na cláusula 10ª da CCT aplicável ao setor, que refere que *“(...) o descanso semanal será organizado para que coincida, pelo menos com 15 domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias”*.
- 2.34** Quanto a este aspecto, haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, bem como as decorrentes de negociação coletiva, que 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.
- 2.35** 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.
- 2.36** Limitar-se a mencionar as várias contingências que existem, em particular, o direito a folgas e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido

da trabalhadora, não demonstrando quais os horários de segunda a sexta e aos sábados e domingos que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando a impossibilidade de substituir os trabalhadores com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.

- 2.37** A entidade empregadora alega ainda que o período de indisponibilidade para o trabalho indicado pela requerente, representa para o estabelecimento o período mais alto de vendas, sendo particularmente relevante esta circunstância no fim-de-semana, mas parece olvidar que o pedido da trabalhadora não implica qualquer ausência da mesma. Sucede o oposto, na medida em que a trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou.
- 2.38** Tal significa que o número de pessoas que integram o estabelecimento e a secção ... permanece inalterável, bem como o seu período normal de trabalho, ou seja, mantêm-se 6 ou 7 trabalhadores na secção de ..., não tendo demonstrado 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 o horário/turno no período que decorre entre as 7:00h e as 17:00h, de segunda a sexta-feira.
- 2.39** Igualmente, não demonstra as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra 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.
- 2.40** Nem se diga que o facto de existir na ... uma trabalhadora com a qual foi acordada a realização do horário de abertura (07h00 às 17h00) e que goza as duas horas de dispensa para amamentação no final do período de trabalho, à semelhança do que pretende a requerente, não permite o regular

funcionamento do secção, porquanto é o próprio empregador que admite ser possível a requerente trabalhar no horário requerido, conforme explanado no ponto 6 da intenção de recusa quando declara que *"desde maio de 2019, altura em que regressou do gozo da licença de maternidade, a ... tem procurado garantir o horário da manhã, das 07h00 às 17h00, com folgas rotativas"* e no ponto 22 é afirmado que *"a ... tem vindo a atribuir o horário solicitado, salvo situações pontuais, em que lhe é atribuído outro horário (ex. 09h00 as 19h00)"*.

**2.41** Por outro lado, a entidade empregadora alega mas não demonstra que a trabalhadora não possa ser substituída a partir das 17h00 e aos fins de semana, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.

**2.42** Com efeito, é invocado que as tarefas a desempenhar exigem experiência e formação, razão pela qual a ... não pode abdicar de um trabalhador todos os fins de semana e não é possível substituí-la, mas não discrimina com detalhe, as tarefas que cada um dos trabalhadores desempenha, não discrimina as tarefas que a requerente desempenha e que só ela pode desempenhar; não indica aspectos importantes que se prendem com o modo e o tempo da sua execução, caso existam e que exigem a presença da trabalhadora, pelo que mais uma vez se remete para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.43** Invoca que na ... apenas os trabalhadores da ... têm formação específica e menciona nos pontos 11 e 12 da intenção de recusa, o conjunto de operações que os trabalhadores da ... têm a responsabilidade de executar e que, salvo

melhor opinião, com as devidas adaptações, são operações idênticas às de outras secções, designadamente, ..., ..., ... ou ...

- 2.44** Acrescente-se que a propósito de ser essencial possuir formação específica na ..., a trabalhadora em sede de apreciação alega não ter formação *de* ..., apenas sabendo o básico pelo facto de ter estado na secção de ..., no ano de 2017 nos meses de verão (3 meses).
- 2.45** Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, certificados de formação na área da higiene, segurança e qualidade ... da requerente, ou outros que considerasse pertinentes, o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.
- 2.46** Informa ainda a entidade empregadora que na ... onde a requerente labora, existem 27 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar, sem especificar quantos têm filhos menores e dentre estes, quantos têm filhos menores de 12 anos. Ainda assim, sempre se dirá, que o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.
- 2.47** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento

de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

- 2.48** 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 se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.49** Saliante-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 QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 05 DE AGOSTO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DE TURISMO DE PORTUGAL**