

## PARECER N.º 413/CITE/2020

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

Processo n.º 3619-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 07.08.2020, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A 17.07.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, via carta registada com AR, da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«..., titular do CC ..., com data de validade 20.02.2030, com o NIF ..., residente em..., colaboradora com o n.º ..., a exercer funções atualmente ..., na ..., vem nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 59 n.º 1 alínea b) da Constituição da República Portuguesa e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a vossas excelências que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período mínimo de doze anos com o seguinte horário de trabalho de segunda a sexta-feira:*

*Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã);*

*Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde).*

*..., declara ainda que a menor ... vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente».*

**1.3.** Por carta rececionada em 04.08.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

«Acusamos a receção, no dia 17 de julho de 2020, da carta dirigida à ..., na qual solicita que o seu horário seja organizado entre as 9 e as 13 horas da parte da manhã e entre as 14 e as 18 horas da parte da tarde, requerendo ainda folgas fixas ao fim de semana. Acrescenta que pretende que o horário seja atribuído pelo período mínimo de 12 anos, ou seja, até a sua filha menor completar 12 anos de idade.

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 organizado entre as 9 e as 13 horas da parte da manhã e entre as 14 e as 18 horas da parte da tarde, 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.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L 1-4, 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 8 e as 16 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 às 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'.*

*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 abstrato, 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, mas 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 qualquer 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, 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' (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 aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, 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 APEDA – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10.º, 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 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'.

Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 58 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 '[d]o 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 ...*

*V. Exa. exerce funções de ... (doravante designada por '...'), exercendo as funções na secção de ... A ... está aberta ao público todos os dias - de 2.<sup>a</sup> a 5.<sup>a</sup>, domingos e feriados entre as 08h30 e as 23h00, 6.<sup>a</sup>, sábados e vésperas de feriados entre as 8h30 e a meia-noite.*

*Isto posto:*

*1. Durante o presente mês de julho e agosto a ... tem um total de 139 trabalhadores, dos quais 93 trabalham a tempo inteiro e 46 a tempo parcial.*

*2. Com efeito, durante estes dois meses de Verão é feito um reforço do quadro pessoal motivado pelo acréscimo de vendas neste período.*

*3. Assim, durante o restante ano o quadro é composto por cerca de 129 trabalhadores.*

*4. Na ... existem 53 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. Exceciona-se uma trabalhadora que, devido à transferência da ... para a ..., tem gozado os dias de descanso semanal aos fins de semana.*

*7. V. Exa. integra a secção de ..., que na ... a equipa é comum à secção de ..., composta por 14 trabalhadores - 12 tempo inteiro e 2 a tempo parcial.*

*8. Os trabalhadores que integram a secção de V. Exa. são responsáveis por um conjunto de tarefas que, além das operações relacionadas com a ... e o cumprimento de normas de higiene e segurança ..., existe uma forte componente de atendimento ao cliente e de tarefas relacionadas com ...*

*9. Por esta razão, os trabalhadores da secção de ... têm formação específica nesta matéria, não só no sentido de serem capazes de levar a cabo tais tarefas diretamente relacionadas com a secção, mas também de assegurar todas as regras de higiene e segurança no que concerne ao manuseamento e conservação dos artigos.*

*10. A secção ... e, por inerência, a secção de ..., pratica horários diversificados, apresentando, por isso, vários horários.*

*11. No caso da secção ..., os horários praticados correspondem aos seguintes:*

*- No caso dos ..., 05h00 - 14h00; os restantes colaboradores 07h00- 16h00, 09h00- 18h00, 10h00 - 19h00, 11h00- 20h00, 12h00- 21h00, 13h00 - 22h00, 14h30- 23h30, 15h30 - 24-30h.*

*12. Para que a secção de ... possa funcionar são necessários no mínimo 2 colaboradores no horário 05h00 - 14h00, 1 colaborador no horário 07h00 - 16h00, 1 colaborador no horário 09h00 - 18h00, 1 colaborador no horário 12h00- 21h00 e, 2 colaboradores no horário 14h30- 23h30.*

13. *Por se tratar de uma ... afastada do centro da cidade, os períodos com maior afluência de clientes verificam-se de segunda a sexta-feira, a partir das 18h00, aumentando exponencialmente aos fins de semana.*

14. *Aliás, quando comparadas com o período dos dias úteis, as vendas ao fim de semana triplicam.*

15. *Por este motivo, durante o fim de semana, são necessários um mínimo de 9 colaboradores para garantir o funcionamento da secção.*

Ora,

16. *V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 09h00 e as 18h00, bem como folgas fixas.*

17. *Sem prejuízo, perante o seu pedido a ... procurou desde sempre o diálogo, no sentido de perceber de que modo é que se poderia ajustar.*

18. *Conforme já lhe foi explicado presencialmente e que é facilmente verificável pelos horários comunicados e praticados, a ... poderia fazer um esforço acrescido para lhe atribuir um horário diurno de acordo com o seu pedido,*

19. *Contudo, para que tal fosse possível, seria necessário transferir V. Exa. para uma secção onde o impacto de um horário desta natureza fosse diluído, como é o caso da secção de ...*

20. *Solução que não agradou a V. Exa., tendo em conta que não manifestou quaisquer indícios de aceitação voluntária.*

21. *Já relativamente aos fins de semana, e conforme se verá adiante, a ... não se conseguia comprometer com a atribuição de folgas fixas, dada a importância e peso destes dias nas vendas totais da ... e os impactos negativos que daí adviriam para o funcionamento da secção ...*

22. *Assim, e apesar de se ter proposto um acordo, não foi possível chegar a um entendimento.*

Posto isto,

23. *Tal como se referiu, a secção de ... é composta por 12 trabalhadores a tempo inteiro e 2 a tempo parcial.*

24. *Atualmente V. Exa. pratica o horário da manhã e presta 8 horas de trabalho efetivas, não obstante estar ainda ausente no gozo de licença parental e período de gozo de férias.*

25. *Ora, a 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.*

26. *A secção de ... exige um atendimento personalizado, na medida em que é necessário atender às solicitações dos clientes e preparar os respetivos pedidos.*

27. Para além disto, são tarefas que exigem algum tempo, pelo que se torna necessário ter sempre outro colaborador na secção.
28. Se durante a semana ainda se consegue ajustar o quadro da secção à afluência verificada, ainda que com algumas dificuldades, aos fins de semana é essencial o reforço da secção.
29. 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.
30. Recorde-se que os fins de semana, por si só e quando comparado com os dias úteis, correspondem a um aumento para o triplo das vendas ...!
31. 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, mormente por um período tão longo como 12 anos.
32. 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.
33. Se deixar de prestar trabalho ao fim de semana, e em situações em que a secção carece de ser reforçada, estaria em causa o normal funcionamento da secção, já que não iria ser possível conciliar os períodos de refeição dos trabalhadores.
34. Além de tudo isto, o maior problema coloca-se nos períodos de gozo de férias dos trabalhadores da secção ou noutras ausências inesperadas.
35. Se a secção de ... é habitualmente composta por 12 trabalhadores a tempo inteiro e 2 a tempo parcial, com a atribuição de folgas fixas a secção apenas disporia de 11 trabalhadores a tempo inteiro e 2 a tempo parcial aos fins de semana!
36. 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 trabalhadores necessários ao fim de semana!
37. 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'.
38. 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.*

*39. E neste caso, no limite, a ... teria de colocar outro trabalhador sem a formação e especialização necessárias para realizar essas tarefas.*

*40. Algo que não se pode tolerar, quer por imposição legal como por necessidade de manter a qualidade de atendimento pela qual se pauta a ...*

*41. 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.*

*42. Assim, atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.*

*43. Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a ... não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes.*

*44. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em ..., a disponibilização dos artigos ... 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.*

*45. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da ..., perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.*

*46. 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 ... não está na disponibilidade de suportar.*

*Em suma,*

*47. 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 da ..., é este o único esquema organizativo possível.*

*48. A atribuição do regime de descanso solicitado causaria prejuízo à ..., o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.*

*49. 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 ... Este esquema permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*

*50. 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 ..., sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*

*51. Em face do exposto, não podemos atribuir o seu pedido de alteração de horário e 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 artigos 56.º e 57.º do CT».*

**1.4.** No dia seguinte, por carta registada com AR, a trabalhadora apresentou apreciação com o seguinte teor:

*«Face à vossa comunicação data de 30 de julho de 2020, venho pela presente esclarecer os seguintes pontos:*

*1- Necessito que a minha entidade empregadora me coloque um horário de trabalho flexível para que consiga conciliar o mesmo com a minha vida familiar (maternidade), artigo 56.º do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 59 n.º 1 alínea b) da Constituição da República Portuguesa, direito este que tenho e que o pretendo fazer valer.*

*2- Quando mencionei na minha missiva anterior que o horário de trabalho que pretendia seria o seguinte:*

*Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã);*

*Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde).*

*Seria tão só uma sugestão da minha parte, visto que a creche da minha filha funciona de segunda a sexta-feira das 7:00 h às 19:00 h, encerrando aos sábados e domingos, no entanto, estou disposta a negociar o meu horário de trabalho em função das necessidades da empresa e da minha disponibilidade, pois não posso prescindir nesta fase de cuidar da minha filha com tão só 5 meses.*

3- *É completamente falso quando referem na vossa comunicação de que me foi feita uma proposta, pelo que solicito que indiquem qual a vossa proposta de horário de trabalho por escrito, tendo em conta que fui mãe recentemente e que não tenho infelizmente ninguém que possa cuidar da minha filha após o horário da creche, bem como aos fins de semana.*

4- *Na verdade, estou completamente disponível para eventualmente trocar de secção, mas nunca para reduzir a minha carga horária como me foi proposto pela empresa. Posto isto, volto a solicitar a vossas excelências que procedam assim a elaboração de uma proposta de horário de trabalho por escrito, por forma a que em conjunto consigamos chegar a um entendimento».*

1.5. Do processo não constam quaisquer documentos apensos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».*

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

«1. *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.*

2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».*

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: *«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições*

*socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».*

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a

intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

---

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

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

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

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um turno situado entre as 9 e as 18 horas, com uma hora de pausa para almoço entre as 13 e as 14 horas, excecionando fins de semana e dos feriados.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha de cinco meses, uma vez que não conta com rede familiar de suporte nos dias/horas em que a creche da criança se encontra encerrada.

**2.18.** A requerente acrescenta ainda que o pedido é para durar pelo prazo máximo legal permitido, i.e., até ao 12.º aniversário da criança.

**2.19.** E declara ainda que mora com a filha em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, pois, reunidos e cumpridos.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Alegado incumprimento da formulação do pedido, que fixa um horário flexível, retirando margem de manobra ao empregador para o gerir;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.22.** O primeiro argumento invocado pelo empregador improcede pelos seguintes motivos: Em primeiro lugar, e ao invés do que alega o empregador, o pedido do trabalhador a solicitar autorização para laborar segundo o regime de flexibilidade horária reúne todos os requisitos legais, a saber: amplitude horária pretendida (das 9 às 18 horas dos dias úteis, indicação do prazo previsto (o máximo previsto, de acordo com o artigo 56.º/1 do CT), e declaração de que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.23.** Sobre a alegada inversão e consequente desvirtuamento da modalidade de trabalho sob a forma de flexibilidade horária, que constringe a faculdade

de o empregador estabelecer os horários de trabalho das pessoas que contrata, refira-se que, pela expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT, deve entender-se – para trabalhadores/as que laborem por turnos – a escolha de um turno pré-existente na organização.

**2.24.** No caso vertente, a requerente pede para trabalhar no período temporal das 9 às 18 horas, que – segundo o próprio empregador indica na intenção de recusa – corresponde precisamente a um dos turnos existentes e praticados na secção em que a trabalhadora se encontra a prestar serviço – cf. ponto 11 da intenção de recusa.

**2.25.** Ainda sobre este argumento, salienta-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude temporal diária e semanal referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação do trabalho com a família.

**2.26.** A este propósito, releva também referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai, quanto à noção de horário flexível, o seguinte: «*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível, para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*».

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

**2.28.** Mais se acrescente que a requerente tem mais 11 colegas a tempo inteiro e dois a tempo parcial a laborar na mesma secção, pelo que a sua discriminação positiva – devido a ter sido mãe recentemente – é algo que o legislador, não só acolhe, como expressamente promove, através das normas plasmadas nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho.

**2.29.** Por este motivo, e independentemente de outros/as colegas/as serem pais/mães de menores de 12 anos, não só não é líquido que todos/as solicitem este horário (uma vez que todas as famílias têm a sua dinâmica específica, e a logística de um determinado agregado pode ser completamente diferente da rotina de outro), como – perante o caso concreto de um pedido real que se encontra em análise no presente parecer – conceder à requerente o turno pretendido é a única decisão que respeita em pleno o princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da Lei Fundamental portuguesa.

**2.30.** Com efeito, este princípio basilar do sistema jurídico do País, impõe que se trate de forma igual o que/quem é igual, e que se diferencie o que - por natureza – é diferente. Ora, se a trabalhadora em causa é mãe de uma bebé de cinco meses e não tem a quem recorrer para cuidar dela fora dos horários de funcionamento da creche, resulta líquido que um tratamento especial lhe deve ser dado.

---

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

**2.31.** Quanto ao segundo argumento alegado pelo empregador, improcede igualmente pelos seguintes motivos: em primeiro lugar, cumpre assinalar que ao empregador não basta invocar as exigências imperiosas de funcionamento da organização. Há que, efetivamente, demonstrá-las de forma a que resulte inequívoco que o estabelecimento em causa – no caso vertente, uma ... – não consegue operar devido à eventual atribuição do horário pretendido à trabalhadora.

**2.32.** Ora, apesar de extensa, no articulado composto por 46 parágrafos tecido pelo empregador na sua intenção de recusa, não se vislumbra esse tipo de obstáculo inamovível a que é feita referência no ponto antecedente.

**2.33.** Com efeito, os pontos 1 a 6 são genéricos, dizendo respeito a toda a ... em que a trabalhadora labora – só a partir do sétimo o empregador se refere, concretamente, à secção onde a requerente se encontra integrada.

**2.34.** Iniciando a sua argumentação com a descrição quantitativa da equipa que a requerente integra, no ponto 8 são referidas as funções dos trabalhadores da secção de ..., no ponto 9 acrescenta-se que essas funções requerem formação específica, e – no ponto 10 – surge a referência aos «vários horários» praticados nesse departamento em específico da ...

**2.35.** Fulcral para a análise do caso em apreço é o ponto 11, onde o empregador refere expressamente que o turno requerido pela trabalhadora (das 9 às 18 horas, recorde-se) existe e é praticado, sendo necessário um colaborador que ocupe o mesmo – cf. ponto 12.

**2.35.** Sobre os pontos 13 a 15 não é possível a pronúncia, já que nenhum documento é apenso ao processo que sustente as referências aí realizadas.

**2.36.** De novo, o ponto 16 menciona o facto que subjaz ao caso ora em análise.

**2.37.** Sobre os pontos 17 a 22, não vai esta Comissão também pronunciar-se, uma vez que a requerente contesta o teor destas afirmações do empregador, e – no limite – este episódio não releva para a tomada de decisão em causa.

**2.38.** O ponto 23 torna a mencionar um facto já tido como assente.

**2.39.** Sendo o ponto seguinte incompreensível – pois se a trabalhadora se encontra no gozo de licença parental e/ou de férias, na realidade não é pelo empregador tida em conta aquando da realização das escalas de serviço.

**2.40.** Sobre o número mínimo de trabalhadores/as necessários/as ao serviço para este funcionar sem funcionários, não cumpre a esta Comissão pronunciar-se, mas tão-só lembrar que cabe ao empregador, e não à trabalhadora, assegurar-los. Não podendo, portanto, esta ser prejudicada na sua vida pessoal e familiar pela falta de recursos humanos disponíveis, uma vez que esta função gestionária é, repita-se, do empregador cf. ponto 25.

**2.41.** Nos pontos 26 a 30 o empregador torna a argumentos já utilizados para reforçar a posição que defende. Pelo que reafirmaremos, igualmente, que a adequação dos/as trabalhadores/as à prossecução das funções da secção de ... é da competência do empregador, não podendo os/as trabalhadores/as ver coartados os direitos parentais que o legislador especificamente lhes assegurou por motivos que não lhes são imputáveis.

**2.42.** A isto acresce que nada no processo nos demonstra que a faturação do empregador aos fins de semana triplica, motivo por que a equipa foi reforçada com mais pessoal, dada a natureza e número de clientes a atender. Pelo que estes serão sempre tidos como factos meramente argumentativos, carecendo de fundamentação.

**2.43.** A falta de uma fundamentação sólida pelo empregador implica automaticamente que o ponto 31 não proceda.

**2.44.** Nos pontos 32 e 33 tornamos a questões de gestão corrente da competência do empregador, sendo óbvia a necessidade de a trabalhadora – como todos os seus colegas – necessitem de ver assegurada uma pausa para refeição/descanso num turno de nove horas. Não é isso que está em causa no pedido ora em análise, sendo esta uma questão com que o empregador se depara diariamente, seja quem for o/a trabalhador/a colocado/a neste turno, como nos outros ao longo do horário de funcionamento da ...

**2.45.** Prossegue, adiante, o empregador que «o maior problema se coloca nos períodos de gozo de férias dos trabalhadores da secção ou noutras ausências inesperadas» - cf. ponto 34. Tratando-se, as «ausências inesperadas», de futurologia, sobre a qual esta Comissão não se irá pronunciar, sobre as férias cumpre-nos lembrar que esta é uma questão gestonária que cumpre ao empregador resolver sem prejudicar o gozo de direitos parentais que assistem aos/às trabalhadores/as.

**2.46.** Acerca dos pontos 35 e 36, não competindo à CITE imiscuir-se nas questões internas de gestão das organizações, limita-se esta Comissão a referir que a requerente, entre outros/as eventuais colegas, esteve cinco meses ausente no gozo de licença parental. Pelo que estas foram situações que já se colocaram, para as quais o empregador arranjou solução. O que demonstra, em suma, que esta não é uma questão incontornável, sendo possível manter a secção de ... em funcionamento, permitindo que os/as titulares de direitos parentais os gozem, sem prejuízo dos/as demais colegas exercerem também os seus direitos laborais.

**2.47.** Sobre o CCT invocado nos pontos 37 a 42 para obstar ao deferimento do horário flexível, sublinhe-se que todas as Convenções têm de respeitar a lei. Assim, se – quer a Constituição da República Portuguesa, quer o Código do

Trabalho – dispõem que há trabalhadores/as especialmente protegidos e o legislador providencia nesse sentido, as prerrogativas constantes dos artigos 56.º e 57.º do CT, entre outras, existem para serem gozadas. Ilegal seria uma CCT que se sobrepusesse ao Código do Trabalho ou à Lei Fundamental.

**2.48.** Os pontos 43 a 46 são meramente argumentativos, carecidos de fundamentação sólida ou factos concretos demonstrativos, pelo que improcedem para a finalidade ora em análise.

**2.49.** Pelo exposto resulta que cabe ao empregador 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 trabalho/família, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

**2.50.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL e CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, EM 2 DE SETEMBRO DE 2020**