

## **PARECER N.º 248/CITE/2021**

**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 1368-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 07.05.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções de ... na entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta datada de 13.04.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, referindo resumidamente o seguinte:

- Solicita a prorrogação do regime de trabalho em horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação do meu filho, com 8 anos, até que o mesmo atinja a idade de 12 anos.
- Sugere que o horário flexível, de forma a cumprir as 40/h semanais, seja elaborado no período compreendido entre as 9h00 e as 18h00, com uma hora de pausa de intervalo e que um dos dias de descanso seja ao Sábado ou ao Domingo.
- Declarou ainda que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor.
- Com o pedido de horário flexível a trabalhadora requerente juntou cópia de atestado da Junta de Freguesia, cópia da certidão de matrícula escolar da menor, cópia da declaração da entidade empregadora do outro progenitor e cópia da composição do agregado familiar da Autoridade Tributária

**1.3.** Por carta datada de 29.04.2021 o empregador apresentou a sua intenção de recusa, fundamentada na existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa na desconformidade do horário peticionado e na inexistência do horário solicitado, conforme se resume:

**- Inexistência do horário solicitado:**

A trabalhadora requerente desempenha as funções de ... na ... sita no ..., cujo estabelecimento funciona de Segunda-feira a Domingo, das 10h00 às 23h00, com a seguinte matriz de horários rotativos:

- 09h30 - 18h30
- 10h30 - 19h30
- 11h30 - 20h30
- 12h30 - 21h30
- 14h30 - 23h30

Que como se comprova o horário das 9h00 às 18h00 (em que um dos dias de descanso seja ao Sábado ou ao Domingo) solicitado pela requerente não existe e nem pode existir porque a loja abre ao público às 10h00 e a equipa só pode entrar às 09h30.

- Atribuir à requerente o horário solicitado, iria fazer com que fosse criado um horário “especial” que não se coaduna com as necessidades de funcionamento da loja, e que, aliás, lhe causaria prejuízo, uma vez que a requerente ficaria sozinha na loja, pelo menos 30 minutos – das 9h00 às 9h30, sem qualquer tipo de tarefas e sairia mais cedo num dos momentos de maior movimento da loja, deixando a descoberto 30 minutos ao final do dia - das 18h00 às 18h30.

**Desconformidade do horário solicitado**

- Que o artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. A lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.

- Que da análise do pedido formulado concluisse que a verdadeira pretensão da requerente é a de fixar o horário de trabalho entre as 9h00 e as 18h00 com 1h hora de pausa, em que um dos dias de descanso semanal seja ao Sábado ou Domingo.

- Que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.
- Que a requerente deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito da entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho, deveria por isso ter indicado o período durante o qual estaria disponível para prestar trabalho.

### **Exigências imperiosas do funcionamento da empresa**

- A trabalhadora requerente desempenha funções de ..., e, como tal, cabe-lhe apoiar o ... na coordenação das atividades da loja, bem como na implementação das políticas de controlo de produto e de gestão de recursos humanos, propondo ações de formação e melhorias ao nível dos produtos vendidos.
- Que é indispensável que a trabalhadora desempenhe a sua atividade em regime de turnos rotativos, que acautele a sua presença (de forma rotativa) em todos os turnos disponíveis na loja, pois, conseguirá assegurar funções, conhecer todos os elementos da equipa, avaliar e formar o seu desempenho, resolver assuntos de recursos humanos e assegurar a gestão diária da loja.
- Caso a requerente apenas desempenhasse funções no horário solicitado, faria com que não estivesse presente em dias de maior faturação (fins-de-semana), para tomar medidas de ajustes de loja por stocks e vendas, bem como, nunca estaria presente nos turnos de fecho de loja - momento de maior importância para assegurar a supervisão e gestão da loja.
- Que atribuir o horário solicitado, faria com que não conhecesse todos os colaboradores da loja e, portanto, não acompanharia as necessidades de formação e gestão de equipa, sendo também, outro motivo pelo qual é impraticável à Empresa a fixação do seu horário de trabalho das 9h00 às 18h00.
- Que atribuir o horário solicitado à requerente obrigaria que as suas colegas full-times com horário rotativo fossem “obrigadas” a realizar maioritariamente o horário da noite, o que motivaria a que quando essas suas colegas estivessem ausentes, por exemplo por motivos de férias, os turnos da noite, ficariam descobertos, ou, obrigaria a que a Empresa, nesses momentos, contratasse pelo menos mais um colaborador, para fazer face aos turnos da noite, o que acarretaria um aumento de custos, que

numa altura de crise financeira, motivada pelo contexto de pandemia provocada por Covid-19, é totalmente insuportável para a Empresa.

- Motivo também, pelo qual é impossível à Empresa atribuir o horário solicitado.
- Que a loja onde a requerente desempenha funções exige a presença de pelo menos três elementos de gestão, como tal é indispensável a presença de um elemento de gestão em cada turno, de forma rotativa.
- Que caso a empresa atribísse o horário solicitado levaria a que a Empresa tivesse de contratar pelo menos mais um colaborador, para assegurar as funções de gestão nos turnos que a requerente deixaria de acompanhar, duplicando custos, o que, não é de todo aceitável.
- Assim, por motivo de exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tornam completamente inviável atribuir um turno fixo das 9h00 às 18h00, com uma hora de pausa, em que um dos dias de descanso semanais seja necessariamente ao Sábado ou Domingo.
- Que fixar horário da requerente nesses termos, naturalmente, causaria evidentes e sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.
- A entidade empregadora faz ainda referência ao Parecer n.º 57/CITE/2020.
- Quer pela inexistência do horário solicitado, quer pelas exigências imperiosas referidas, a entidade empregadora é obrigada a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo. Dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.

**1.4.** Por carta datada de 04.02.2021, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, reiterando o pedido de horário solicitado, referindo ainda que solicitou a prorrogação da flexibilidade de horário tendo em conta que, decorridos dois anos desde o pedido inicial, a situação mantém-se em relação à necessidade imprescindível e inadiável de dar apoio ao seu filho de 8 anos. A alteração do horário para vigorar entre as 9h00 e as 18h00 é motivado pelo facto de que no início do ano letivo 2020/2021 e devido a Covid-19, o horário escolar foi alterado, porquanto, se

inicialmente a escola (incluindo ATL) encerrava às 19h00 passou a encerrar às 18:30. Refere ainda a requerente que informou a entidade empregadora logo no início, em setembro, de que teria a necessidade de fazer um horário que lhe permitisse ir buscar o filho à escola, e que seria entre as 9h00-18h00. Tal horário foi aprovado e sempre que houvesse possibilidade de o pai do menor assegurar essa função a requerente faria o horário habitual (9h30-18h30). Que no final de novembro, com a chegada de um novo Gestor de área, esta situação foi alterada, pois a responsável de loja foi informada que não tinha autorização para lhe permitir cumprir este horário, sem me darem mais quaisquer justificações. Tal circunstância implica que a requerente tenha de sair da loja pelas 18h15 de forma a estar na escola as 18h30, o que faz com que não cumpra as 8 horas de trabalho por completo. Refere ainda a requerente que, conforme as escalas/horários, que envia em anexo verifica-se que o horário 9:00-18:00 existe e praticou-o entre setembro e novembro 2020. Que quanto à questão de não estar ninguém na loja até às 9:30 não corresponde à verdade pois de segunda a sexta a colaboradora responsável pelo armazém de loja entra as 8:30. Para além de que existem várias tarefas diárias inerentes à abertura de loja que podem ser feitas a essa hora. Que quanto ao facto de ser imprescindível a presença de um elemento da equipa de gestão no fecho da loja, tal não se verificou com regularidade, como se pode verificar nas escalas/horários em anexo, para além de que na altura de férias de um destes elementos e folga de outro, apenas resta um que garantidamente não assegura o turno de abertura e o de encerramento. E a loja sempre funcionou bem.

Termina a requerente a referir que este pedido de prorrogação é apenas isso mesmo, um pedido de prolongamento de um horário já efetuado durante dois anos (conforme aprovado pelo Parecer n.º 267/CITE/2019, Processo n.º 1731-FH/2019) com a diferença de ser entre 9h00 e as 18h00, que poderá ser até às 18:30 quando a situação criada pela pandemia deixe de existir e os horários escolares voltem ao normal. A folga ao Sábado e Domingo prende-se com o facto de o cônjuge e pai do menor conseguir folgar num desses dias.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

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

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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).

**2.7.** 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”.

**2.8.** 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.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“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.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*b) A 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; (…)”*.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o



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

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a

após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, 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 referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que que lhe fosse elaborado um horário, até o seu filho com 8 (oito) anos de idade completar os 12 anos, compreendido entre as 9h e as 18h00, com uma pausa de 1 hora e que um dos dias de descanso fosse ao sábado ou ao domingo. Por sua vez, o empregador apresenta a sua intenção de recusa, organizada em três pontos essenciais: inexistência do horário solicitado, por entender que o pedido da trabalhadora é desconforme ao regime de horário flexível por se tratar de um horário fixo e por exigências imperiosas do funcionamento,

nomeadamente a situação pandémica atual e a falta de recursos humanos.

**2.28.** Refira-se, no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Começando por analisar a (des)conformidade do pedido realizado pela requerente, no sentido de ser um horário fixo que nada tem a ver com o regime do horário flexível, cumpre desde já referir, que entendemos que o pedido está conforme os normativos legais que o regem.

**2.30.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido igualmente defendida em diversos Pareceres da CITE. De facto, tem esta Comissão entendido que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, para os quais se remete.

**2.31.** Aliás, realizar, como parece pretender o empregador, uma leitura exclusivamente literal do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem permitir a indicação de uma amplitude fixa dentro da flexibilidade horária, será admitir que o regime de horário flexível não é exequível para os/as trabalhadores/as inseridos em regime de turnos.

**2.32.** Em rigor, ao abrigo dessa interpretação literal do artigo 56.º do CT, um/a trabalhador/a pode não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, pelo que, nos trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos, o/a trabalhador/a poderia entrar e sair a horas diversas daquelas que estão programadas, desorganizando e desvirtuando os tempos de trabalho, criando sempre motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do regime de horário flexível.

**2.33.** De facto, ao interpretar dessa forma, somos levados a concluir que o regime de horário flexível não é praticável em trabalhos organizados em regime de turnos, o que significaria afastar este regime para estes/as trabalhadores/as, e, portanto, violar o Princípio Constitucional da Igualdade.

**2.34.** Com efeito, também por este motivo, se deve entender que o/a trabalhador/a pode, ao abrigo do horário flexível, solicitar uma execução fixa do seu horário, prescindindo dessa forma, das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.35.** Sobre esta questão, importa ainda 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, nº 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.”*

**2.36.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: “(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.

**2.37.** Passando a analisar o fundamento do empregador que entende que inexistente o horário solicitado, cumpre apenas fazer uma pequena ressalva quanto a tal fundamento. Efetivamente, não partilhamos novamente do entendimento do empregador, porquanto, conforme documentos juntos pela requerente em sede de apreciação, o horário existe e foi por esta praticado até à entrada do novo Gestor de área, facto a que a trabalhadora é completamente alheia e que ocorreu no final de novembro de 2020. Ora, se o horário foi praticado pela trabalhadora requerente até tal data, é porque o mesmo existe e é passível de ser elaborado e cumprido.

**2.37.** Passando a analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora, somos de entender que o circunstancialismo factual descrito não é suscetível de preencher o conceito previsto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o empregador se limita a alegar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, referindo, contingências várias, geradas pela pandemia provocada pelo COVID-19 e pela dificuldade de gestão de recursos humanos, concluindo que a atribuição do horário peticionado compromete o normal funcionamento da loja onde a requerente desempenha funções, sem lograr demonstrar o que alega.

---

<sup>3</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>

**2.38.** Ora, quando a entidade empregadora alega que a trabalhadora só desempenhando funções nos turnos disponíveis da loja consegue cumprir as suas funções, porquanto só assim conseguirá conhecer todos os elementos da equipa, avaliar e formar o seu desempenho, resolver assuntos de recursos humanos e assegurar a gestão diária da loja, afigura-se-nos que não seja essa a realidade a menos que todos/as os/as restantes trabalhadores/as tenham também horários fixos, porque caso contrário, com a rotatividade dos/as demais trabalhadores/as nos turnos existentes, as funções da trabalhadora ficam acauteladas e são desempenhadas de igual forma. Por outro lado, quanto à alegação de que a requerente caso desempenhasse funções no horário solicitado, faria com que não estivesse presente em dias de maior faturação, nomeadamente aos fins-de-semana, novamente aqui, não se concorda com tal alegação porquanto, a requerente solicita apenas um dia de folga ao sábado ou ao domingo.

**2.39.** Quanto à alegação de que atribuir o horário solicitado à requerente obrigaria que as suas colegas full-times com horário rotativo tivessem que realizar maioritariamente o horário da noite, tal facto não é considerada exigência imperiosa do funcionamento da empresa, nem tão-pouco a trabalhadora poderá ficar dependente dos horários dos/as restantes trabalhadores/as para solicitar um horário flexível. A trabalhadora fez um pedido de flexibilidade de horário para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, direito previsto na legislação nacional e internacional.

**2.40.** Quanto à alegação de que a loja onde a requerente desempenha funções exige a presença de pelo menos três (3) elementos de gestão, e que como tal é indispensável a presença de um elemento de gestão em cada turno, de forma rotativa. Quanto a tal argumento, cumpre esclarecer a entidade empregadora que a trabalhadora não deixa de exercer funções, fica, contudo, balizada ao pedido de horário formulado. Aliás, havendo outros/as colaboradores/as com as mesmas funções, não ficam períodos a descoberto, porquanto, os/as demais colaboradores/as podem substituir a requerente nos demais horários.



**2.41.** A verdade é que a entidade empregadora apesar de apresentar argumentos que indiciam motivos imperiosos do funcionamento do serviço, não materializa os factos alegados, nomeadamente através da junção do mapa de horários e a indicação em concreto do(s) turno(s) que ficaria(m) a descoberto caso fosse atribuído o horário solicitado.

**2.42.** Com efeito, não fica demonstrado, conforme alega o empregador, que a atribuição do horário solicitado, implique deixar de assegurar, em todas as alturas, a presença mínima exigíveis ao bom funcionamento do serviço.

**2.43.** Por ultimo, quanto à referência feita pelo empregador relativamente ao Parecer n.º 57/CITE/2020, esclarece-se que a análise dos processos é casuística, depende de cada caso em concreto e a decisão não está subordinada a outros processos que já tenham sido analisados.

**2.44.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MAIO DE 2021,  
COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO  
EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO  
PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE  
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS  
ANEXA À MESMA ATA.**