

## **PARECER N.º 356/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 CITE-FH/1859/2021

### **I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu, por carta registada, no dia 22 de junho de 2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... O com a categoria profissional de 1ª CAIXEIRA, a exercer funções na loja ...

1.2. No dia 21 de maior de 2021, a trabalhadora enviou o seu pedido à entidade patronal, nos termos do qual, solicitou, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do trabalho, o regime de horário flexível, alegando para efeito ser mãe de uma menina de dois anos, com quem vive, e que frequenta um infantário na ... que tem um horário de funcionamento entre as 07h e as 19h.

1.3. A trabalhadora declara que o marido trabalha por conta de outrem, com horários fixos mediante as empreitadas, conforme a declaração que anexa, em face do que não tem com quem deixar a filha fora do horário escolar, pelo que vem solicitar a redução do horário de trabalho para 35 horas semanais, e de forma a garantir a segurança e bem-estar da filha, que o mesmo seja organizado de Segunda-Feira a Domingo entre as 10h00 e as 18h00.

1.4. A trabalhadora fez acompanhar o seu pedido de três documentos, a saber, um atestado da União de Juntas de Freguesia ..., o certificado de matrícula e horário escolar do infantário da menor, e uma declaração e horário de trabalho do marido.

1.5. Por carta registada com aviso de receção datada do dia 9 de junho de 2021, a entidade empregadora enviou à trabalhadora requerente a sua resposta manifestando a intenção de recusar o pedido de horário flexível, nos termos que assim se transcrevem:

“Tendo presente a sua missiva datada de 21/05/2021, recepcionada nos nossos serviços no dia 26.05.2021, através da qual nos veio solicitar que lhe fosse atribuído um horário de trabalho, em regime flexível, com uma carga horária semanal de 35:00 horas, compreendido entre as 10:00 e as 18:00 horas, vimos comunicar-lhe que os nossos Recursos Humanos, depois de analisarem

a organização dos tempos de trabalho da loja onde V. Ex. exerce a sua actividade profissional (...), concluíram que não seria possível satisfazer a sua pretensão, porquanto o horário pretendido, na actual conjuntura pandémica, iria comprometer a gestão e o normal funcionamento da aludida loja. Com efeito, o comércio a retalho foi um dos sectores, da nossa economia, mais exposto ao impacto da doença Covid —19, devido à enorme quebra no consumo, provocado pelas medidas de confinamento. O que obrigou os empresários do comércio a retalho, aquando do desconfinamento, a controlarem todos os custos com a operacionalização dos seus estabelecimentos. Nesse contexto, os estabelecimentos da ..., localizados nos centros comerciais, quando reabriram em 19.04.2021, tinham ao seu serviço, o número de trabalhadores estritamente necessário ao horário de funcionamento dos mesmos, que, de acordo com o plano de desconfinamento aprovado no conselho de ministros passou a ser das 10:00 às 21:00 horas de segunda a sexta-feira e das 10:00 às 13:00 horas ao sábado e ao domingo. O referido horário de abertura dos estabelecimentos de comércio, localizados nos centros comerciais, obrigou o nosso Departamento de Recursos Humanos a organizar os tempos de trabalho de cada loja, atribuindo a cada trabalhador um horário de trabalho que garantisse a cobertura daqueles, durante o seu período de funcionamento. No caso concreto de V. Ex., foi imperioso atribuir-lhe o horário a que estava afectada antes da sua gravidez, das 12:00 às 21:00 horas, a fim de ser reforçada a presença de pessoal nas horas em que se verifica um maior volume de vendas, ou seja, ao fim da tarde (...)"

“(...). Acresce que, admitindo o levantamento gradual e progressivo das medidas restritivas no âmbito do combate à pandemia da doença COVID-19, conforme aprovado pela Presidência do Conselho de Ministros na Resolução do Conselho de Ministros n.9 70-B/2021, de 4 de Junho, os estabelecimentos comerciais vão deixar de ter restrições nos seus horários de abertura, o que exigirá ainda uma maior concentração de trabalhadores com horários intermédios (12:00 às 21:00) e com horários nocturnos, com horas de saída às 23:30, a fim de fazerem face ao maior afluxo de clientes e maior volume de vendas nas horas correspondentes ao fim de tarde. Ora a loja sita no Centro Comercial ..., no ..., dispõe neste momento do seguinte quadro de pessoal: ..., 1ª Caixeira, com uma carga horária semanal de 40:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, tem horário rotativo; ..., 1ª Caixeira, com uma carga horária semanal 40:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, tem horário rotativo; ..., 1ª. Caixeira, com uma carga horária semanal de 40:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, com um horário com entrada às 10:00 e saída às 19:00 horas; ..., 1ª Caixeira, com uma carga horária semanal de 40:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, com entrada às 10:00 e saída às 19:00 horas, a gozar, actualmente, duas horas de dispensa para amamentação; ..., Caixeira — Chefe de Secção, com uma carga horária semanal de 40:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, com horário rotativo (actualmente de baixa de maternidade); ..., 1ª Caixeira, com uma carga horária semanal de 40:00 horas, distribuídas por cinco dias da semana, com entrada às 14:30 e

saída às 23:30 (actualmente das 13:00 às 22:00, devido à doença Covid —19); ..., Caixeira Ajudante, com uma carga horária semanal de 25:00 horas, com entrada às 18:30 e saída às 23:30 (actualmente das 17:00 às 22:00 horas devido à doença Covid —19); ..., 3. Caixeira, com uma carga horária semanal de 16:00 horas, com entrada às 10:00 e saída às 19:00 horas (ao sábado e ao domingo); ..., Caixeira Ajudante, com uma carga horária semanal de 20:00 horas, distribuídas pelo sábado e pelo domingo, com entrada às 14:30 e saída às 23:30 horas (actualmente das 13:00 às 22:00 horas, devido à doença Covid —19) e pela segunda-feira, com entrada às 19:30 e saída às 23:30 (actualmente das 18:00 às 22:00 horas, devido à doença Covid —19). Como já acima se demonstrou, através dos quadros copiados, percebe-se que as vendas estão centralizadas nos horários intermédios e não nos horários diurnos, o que faz com que nos vejamos obrigados a recusar os pedidos dos trabalhadores que pretendem mudar dos primeiros para os segundos horários, a fim de evitar reforçar a presença de trabalhadores na loja, nas horas em que o número de vendas é substancialmente inferior, e reduzir a presença de trabalhadores nas horas do dia em que as vendas aumentam. Para não penalizarmos as vendas de fim de tarde, só é possível trocar os horários dos trabalhadores do horário intermédio e do horário nocturno, para o horário diurno, se houver trabalhadores dispostos a fazer tal troca. (...) apesar da Técnica de Recursos Humanos ter inquirido as trabalhadoras ... e ..., ambas com uma carga horária semanal de 40:00 horas e diária de 8:00 horas, com entrada às 10:00 e saída às 19:00, nenhuma delas aceitou trocar o respectivo horário com o que lhe está atribuído. Assim sendo, não nos resta outra alternativa que não seja a de recusar o seu pedido por motivos imperiosos do funcionamento do nosso estabelecimento. (...)"

1.6. Na intenção de recusa, a entidade empregadora apresenta dois quadros ilustrativos de vendas por dia da semana, entre outubro e março (sem especificação de datas concretas), e de vendas médias entre 03 de maio e 23 de maio distribuídas pelas horas de funcionamento do estabelecimento.

1.7. À intenção de recusa veio a trabalhadora responder, por carta, no dia 18 de junho de 2021, reiterando o pedido e alegando que:

- os quadros apresentados demonstram uma diminuição das vendas a partir das 19h00;
- demonstram que essa diminuição é menos acentuada á sexta e sábado, o que nada interfere com o meu horário de trabalho uma vez que são os meus dias de folga nos três primeiros fins de semana do mês.
- há duas colegas com o horário diurno, sendo que ambas têm que folgar 2 dias por semana, o que perfaz um total de 4 folgas, pelo não me parece que seja excesso de trabalhadores a minha passagem para o turno da manhã, porque se de facto não fazem falta mais trabalhadores neste horário porque é que me é pedido por mais de que uma ocasião para alterar o meu horário e entrar mais cedo por necessidades da loja?

- sugeri inclusivamente a redução da minha carga horaria, na tentativa de facilitar a resolução desta situação, ainda que prejudicando o meu orçamento familiar;
- relativamente á sugestão de ser o meu marido a solicitar o horário flexível, face ás diferenças salarias entre ambos e também pelo facto de ele trabalhar por empreitadas tal como já vos foi anteriormente transmitido e atestado, torna essa hipótese insustentável.

Cumpre analisar,

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção 156 da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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 diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.



2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)).

2.28. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

2.29. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Refira-se ainda que é dever da entidade 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)].

2.31. 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 exequível 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.

2.32. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.33. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, com redução do horário de trabalho para 35 horas semanais, organizado de Segunda-Feira a Domingo entre as 10 e as 18 horas.

2.34. Sublinhe-se que a esta Comissão cumpre, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 57º, nºs 4 e 5 do Código do Trabalho, e artigo 3º, alínea d) Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26

de março “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”, razão pela qual não nos pronunciaremos à matéria da redução do horário para trinta e cinco horas semanais.

2.35. O artigo 57º, nº 1 do Código do Trabalho impõe que, no seu pedido da trabalhadora, a trabalhadora declare que “o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”. Ora, em concreto a trabalhadora aqui requerente menciona apenas que a filha reside com a própria e com o marido, juntando atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia de Quinta do Conde comprovativa da composição do agregado familiar.

2.36. No pressuposto de que a “declaração de comunhão de mesa e habitação” se destina a comprovar uma situação de economia comum de pessoas que tenham estabelecido entre si uma vivência comum de entreaajuda e partilha de recursos”, coincidente aliás com a definição de agregado familiar que resulta de vários diplomas legais, é nosso entendimento que o pedido da trabalhadora, integrando nele o referido atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia de Quinta do Conde, se encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.37. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem fundamentalmente alegar que a amplitude horária indicada pela trabalhadora coincide com os períodos de maior fluxo de vendas e que na atual “conjuntura pandémica”, o horário flexível solicitado pela trabalhadora requerente iria comprometer a gestão e o normal funcionamento da loja pelo que se “torna imperioso atribuir-lhe o horário a que estava afeta antes da sua gravidez, das 12:00 às 21:00 horas, a fim de ser reforçada a presença de pessoal nas horas em que se verifica um maior volume de vendas.”

2.38. Com efeito, entende a entidade empregadora que “as vendas estão centralizadas nos horários intermédios e não nos horários diurnos, o que faz com que nos vejamos obrigados a recusar os pedidos dos trabalhadores que pretendem mudar dos primeiros para os segundos horários, a fim de evitar reforçar a presença de trabalhadores na loja, nas horas em que o número de vendas é substancialmente inferior, e reduzir a presença de trabalhadores nas horas do dia em que as vendas aumentam.”

2.39. Ora, o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.40. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

2.41. Exige-se, portanto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.42. No caso concreto, e tanto quanto podemos apurar dos quadros ilustrativos apresentados, o maior volume de vendas aconteceu, no período de 03 a 23 de maio, entre as 14 e as 17 horas sensivelmente, pelo que em função do quadro de pessoal afeto à loja, tal como descrito na intenção de recusa, apenas duas trabalhadoras estão vinculadas a horários de trabalho depois das 18 horas, pelo que todas as restantes (oito, com a trabalhadora requerente) têm possibilidade de conciliar entre si as horas de maior afluxo de clientes e vendas.

2.43. Analisados os fundamentos assim invocados, e apesar de indiciadas exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento/loja, a entidade empregadora não concretiza objetiva e inequivocamente factos que, no caso desta trabalhadora em concreto, nos permitam concluir que o horário flexível de facto ponha em causa o funcionamento da loja.

2.44. Desde logo, não refere por exemplo que turnos são efetivamente praticados por cada trabalhadora, e quais os períodos que ficariam a descoberto na loja caso viesse a ser praticado horário flexível pela trabalhadora aqui requerente.

2.45. A demonstração do período diário de maior fluxo de vendas não permite, por si só, num universo de dez trabalhadores/as, demonstrar inequivocamente que existem exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento/loja que inviabilizem a prática de horário flexível pela trabalhadora requerente.

2.46. Ao contrário, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades

familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).)

2.47. Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica (consultar o Parecer n.º 710/CITE/2017 disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)).

2.48. Posto o que, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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. A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhadora, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR **MAIORIA** DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO DE 2021, COM O **VOTO CONTRA** DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA