

## **PARECER N.º 381/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/1971/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção datada de 08 de julho 2021, 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 trabalhadora enviou o seu pedido à entidade patronal, por carta, nos termos da qual, veio requerer, ao abrigo do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, a aplicação do regime da flexibilidade de horário, a fim de prestar acompanhamento e assistência aos seus dois filhos menores, com 6 meses e 6 anos respetivamente, com quem declarou residir, encontrando-se a guarda dos mesmo a si confiada.

**1.3.** A trabalhadora propõe, como limites do período normal de trabalho diário, a entrada às 09h00 e a saída às 17h30, com folgas semanais ao sábado e ao domingo, por ser este o horário que melhor se compatibiliza com as suas exigências familiares, relacionadas sobretudo com os horários de saída das atividades escolares do seu filho mais velho que apresenta necessidades de acompanhamento mais premente, em resultado de alguma instabilidade relacionada com a separação dos pais.

**1.4.** A trabalhadora fez acompanhar o seu pedido de um atestado da Junta de Freguesia de ..., concelho de ..., comprovativa da composição do agregado familiar, uma declaração médica relativa à necessidade de intervenção psicológica e acompanhamento parental do filho mais velho da trabalhadora requerente, e um certificado de incapacidade temporária para assistência a filho.

**1.5.** A entidade empregadora remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa ao pedido formulado, por carta registada com aviso de receção datada de 29 de julho de 2021, alegando para o efeito, e em suma, que:

- A ... (...) é uma empresa que se dedica ao comércio a retalho em supermercados e



hipermercados, na qual a trabalhadora requerente exerce funções como ...

- O estabelecimento tem um horário de funcionamento ao público das 09h00 às 20h00 de Segunda-feira a Sábado e das 9:00h às 12:30h e das 14:30h às 19:00h aos Domingos e Feriados.

- O horário de trabalho dos trabalhadores do ... inicia-se às 07:00h, dado que é necessário rececionar encomendas e conferir a mercadoria.

- O ... apenas tem duas pessoas com a categoria profissional de ..., entre as quais a trabalhadora requerente, pelo que é apenas a estas que cabe controlar os fluxos de mercadoria em loja, sendo que a mercadoria chega todos os dias antes do horário de abertura ao público, sendo também a ... a pessoa que deverá proceder à abertura e fecho do estabelecimento.

- A trabalhadora requerente, no presente, já se encontra a beneficiar da dispensa de duas horas para amamentação, tendo-lhe, por isso, sido atribuída a abertura da loja e não o encerramento.

- Apesar de solicitar um horário flexível, a verdade é que horário requerido não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei, mas antes uma alteração do horário, pretendendo a trabalhadora deixar de respeitar os horários de entrada, solicitando a fixação do seu horário de segunda feira a sexta-feira, entre as 09h00 e as 17h30, deixando, ainda, de prestar trabalho ao sábado e ao domingo.

- O regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar os dias de descanso semanal, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com a fixação dos dias de descanso semanal, direito que é da entidade empregadora como expressão do seu poder de direção.

- A aprovação deste pedido geraria uma grande instabilidade na empresa em geral e nos recursos humanos em especial, uma vez que a trabalhadora requerente foi contratada a 22 de setembro de 2017, tendo sido condição essencial para a sua contratação, a possibilidade de o ... poder fixar e alterar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades, por forma a manter o normal funcionamento do supermercado.

- A trabalhadora requerente exercendo funções adstritas à categoria de ..., tem como responsabilidade validar a correta movimentação de mercadoria, pelo que concedendo o ... o pedido à trabalhadora, no período da manhã, ficaria com um período a descoberto de, pelo menos, duas horas (das 07h00 às 09h00).

-Donde, a atribuição do horário requerido implicaria a necessidade de proceder à contratação de um trabalhador para ocupar o lugar da trabalhadora requerente no período a descoberto, de forma a manter o nível de serviço prestado, o que não é nesta fase comportável face à gestão económica da empresa e à incerteza criada pela pandemia COVID 19.

- Acresce ainda o facto de a cláusula 28ª do Contrato Coletivo aplicável ao ... (entre a

Associação dos ... e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE - texto consolidado no BTE n.º 24 de 29/06/20 19 com última alteração publicada no BTE n.º 12 de 29/03/2020) prever a obrigatoriedade de intervalo de descanso de pelo menos, uma hora e da aplicação do horário requerido resultaria num intervalo para descanso de apenas trinta minutos.

**1.6.** Tudo razões pelas quais entende a entidade empregadora não poder aceitar o pedido de horário flexível da trabalhadora requerente.

**1.7.** A entidade empregadora junta ao procedimento uma cópia do documento de procedimento interno que define as funções de cada trabalhador por categoria e uma cópia do horário do trabalho da trabalhadora requerente, referente ao mês de maio.

**1.8.** Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder, em prazo legal, à intenção de recusa.

Cumprir 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 dispondo 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.** 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.

**2.28.** 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.

**2.29.** Refira-se ademais 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)].

**2.30.** 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.

**2.31.** 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.

**2.32.** No caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em



horário flexível, com início às 09h00 e termo às 17h30, de segunda a sexta feira, alegando ser este o horário mais compatível com o exercício das suas responsabilidades familiares relativas a dois filhos, menores, com seis meses e seis anos respetivamente, que consigo vivem, e sobre quem detém a guarda, depois da separação do progenitor.

**2.33.** Não obstante a trabalhadora não declarar expressamente que as duas crianças vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, o facto é que a trabalhadora junta o comprovativo da composição do agregado familiar emitido pela Junta de Freguesia da área da sua residência. Considerando, por isso, que o conceito de agregado familiar corresponde às pessoas que vivam em economia comum, e que se consideram em economia comum as pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação e tenham estabelecido entre si uma vivência comum de entreatajuda e partilha de recursos [cf. artigo 4º do Decreto-Lei n.º 70/2010 de 16 de junho)], entendemos relevada a omissão a que se refere o artigo 57º, nº 1, alínea b), i), porquanto o facto que se pretende provar se encontra devidamente atestado no processo remetido à CITE.

**2.34.** O pedido da trabalhadora encontra-se, por isso, 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.

**2.35.** A entidade empregadora refere que o pedido da trabalhadora não é legalmente enquadrável no regime dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, porquanto o horário de trabalho deve ser sempre definido pelo empregador, e o que na realidade esta trabalhadora pretende é a alteração do horário de trabalho, deixando de respeitar os horários de entrada, solicitando a fixação do seu horário de segunda feira a sexta-feira, entre as 09:00 e as 17.00h. deixando, ainda, de prestar trabalho ao sábado e ao domingo, não cabendo esta possibilidade no regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT que, segundo a entidade empregadora “ não abrange a possibilidade de alterar os dias de descanso semanal, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com a fixação dos dias de descanso semanal, direito que é da entidade empregadora como expressão do seu poder de direção.”

**2.36.** Não acompanhamos esta argumentação da entidade empregadora, como aliás supra referimos, nos pontos 2.26 a 2.28 que aqui damos por reproduzidos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), e que transcrevemos: “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.** Sobre esta mesma questão, pode também ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.»

**2.38.** E mais recentemente, o Supremo Tribunal de Justiça no acórdão de 28.10.2020, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio considerar que “(...) não se pode, sem mais, concluir estar-se perante a pretensão de atribuição de um horário fixo, a que decorre da indicação feita pela Ré/Recorrente, por escrito, ao Autor/Recorrido de um horário de segunda a sexta-feira no período compreendido entre as 08:00 horas da manhã e as 16:00 horas da tarde, com folga ao sábado e ao domingo, tendo em vista a concessão de um regime de horário flexível de forma a que a Ré possa conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar decorrente da circunstância de ter uma filha menor com 18 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, a carecer de frequência em infantário com horário de abertura às 07:30 horas e de encerramento às 19:30 horas, não existindo, portanto e a nosso ver, obstáculos, designadamente de ordem legal ou contratual que, demonstradamente, impeçam o Recorrido de atribuir à Recorrente um horário em regime flexível dentro dos parâmetros que por esta foram indicados.”

**2.39.** Afigura-se-nos, por isso, que o horário requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.40.** Aceitamos como válido o argumento de que o artigo 56º do Código do Trabalho não confere à trabalhadora qualquer privilégio de escolher um horário em concreto, e que a faculdade de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal diário, não contende com o direito da entidade empregadora elaborar o horário de trabalho, nos termos das disposições conjugadas do artigo 212º e 56º, nº 3 do Código do Trabalho.

**2.41.** Mas reconhecemos também, no caso concreto, que os limites indicados pela trabalhadora são perfeitamente ajustados, e deverão condicionar naturalmente o poder da entidade empregadora de elaboração do horário de trabalho da trabalhadora aqui requerente, que fica, desde logo, obrigada a elaborar o horário flexível no quadro legal determinado pelas várias alíneas do referido artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho.

**2.42.** Alega a entidade empregadora que foi condição essencial para a contratação da trabalhadora requerente, “a possibilidade de o ... poder fixar e alterar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades, por forma a manter o normal funcionamento do supermercado”.

**2.43.** Ora, o artigo 57.º, n.º 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.

**2.44.** “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)

**2.45.** 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.

**2.46.** A alegação pela entidade empregadora de que o horário de trabalho da trabalhadora requerente foi condição da sua contratação – a que supra nos referimos no ponto 2.42. é naturalmente, e entre outros, um dos aspetos sobre os quais incidiria o ónus de prova, competindo-lhe provar esta condição, o que não fez.

**2.47.** Sem prejuízo de sermos sensíveis a esta argumentação, seja o facto de ter sido condicionalmente contratualizado o horário de trabalho desta trabalhadora em concreto, entendemos, porém, que tal circunstância não está demonstrada em termos inequívocos, como se impunha, assim como não fica igualmente demonstrada a existência de apenas duas trabalhadoras “responsáveis de loja”.

**2.48.** Relativamente aos constrangimentos do funcionamento do estabelecimento, a entidade empregadora refere ainda, com relevância para a avaliação das circunstâncias que possam

impedir a atribuir do horário flexível, que:

- O estabelecimento tem um horário de funcionamento ao público das 09h00 às 20h00 de Segunda-feira a Sábado e das 9:00h às 12:30h e das 14:30h às 19:00h aos Domingos e Feriados;
- O horário de trabalho dos trabalhadores do ... inicia-se às 07:00h, dado que é necessário rececionar encomendas e conferir a mercadoria.
- O ... apenas tem duas pessoas com a categoria profissional de ..., entre as quais a trabalhadora requerente, pelo que é apenas a estas que cabe controlar os fluxos de mercadoria em loja, sendo que a mercadoria chega todos os dias antes do horário de abertura ao público, sendo também a ... a pessoa que deverá proceder à abertura e fecho do estabelecimento.
- A trabalhadora requerente, no presente, já se encontra a beneficiar da dispensa de duas horas para amamentação, tendo-lhe, por isso, sido atribuída a abertura da loja e não o encerramento.
- Concedendo o ... o pedido à trabalhadora, no período da manhã, ficaria com um período a descoberto de, pelo menos, duas horas (das 07h00 às 09h00).

**2.49.** Ora, analisados os fundamentos assim invocados, afigura-se-nos que a entidade empregadora não concretiza objetiva e inequivocamente factos que, no caso desta trabalhadora em concreto, nos permitam concluir que o horário flexível ponha em causa o funcionamento do estabelecimento ou que crie constrangimentos inexigíveis, limitando-se a formular conclusões que, por maior relevância indiciária que apresentem, não se apresentam devidamente documentadas, de forma a que nos permitam avaliar as supostas exigências imperiosas.

**2.50.** Senão repare-se, a entidade empregadora junta apenas dois documentos, sejam a descrição das funções adstritas a cada categoria profissional, e o horário da trabalhadora requerente, durante o mês de maio. Partindo do horário de funcionamento do estabelecimento, a entidade patronal pretende concluir que os limites temporais sugeridos pela trabalhadora deixariam a descoberto um período entre as 07h00 e as 09h00. Ora, sem conhecer os horários dos vários trabalhadores e desta trabalhadora em concreto, não é crível que todos os trabalhadores do estabelecimento iniciem o seu período normal de trabalho diário às 07h00 e que terminem às 20h00, e sem tais elementos também não podemos concluir pela existência deste período a descoberto.

**2.51.** A entidade empregadora refere que só existem duas trabalhadoras com as mesmas funções da trabalhadora requerente, mas tal facto, apesar de alegado, não está devidamente comprovado. Com efeito, desconhecemos igualmente além dos horários, também o mapa de pessoal afeto a estabelecimento, para que possamos com um grau de razoabilidade suficiente

apurar a existência de tais constrangimentos.

**2.52.** A generalização dos argumentos utilizados pela entidade empregadora não nos permite concluir, de forma clara e objetiva, como se impõe, que existem exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou estabelecimento que constituem impedimento de atribuição de horário flexível à trabalhadora requerente.

**2.53.** Saliente-se, ademais, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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, consagrado 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 da parentalidade.

**2.54.** Ora, 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).)

**2.55.** Aduz ainda a entidade empregadora que “a cláusula 28ª do Contrato Coletivo aplicável ao ... (entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares — ADIPA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE - texto consolidado no BTE n.º 24 de 29/06/20 19 com última alteração publicada no BTE n.º 12 de 29/03/2020) prevê a obrigatoriedade de intervalo de descanso de pelo menos, uma hora e da aplicação do horário requerido resultaria num intervalo para descanso de apenas trinta minutos”.

**2.56.** Sobre este ponto, impõe-se esclarecer que o artigo 3º do Código do Trabalho na relação entre as fontes aplicáveis à regulamentação das relações laborais, estabelece, no seu n.º 3 que “as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias: (...) b) Protecção na parentalidade;(...)”, razão pela qual nada obsta, em concreto, que “a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30

minutos.”

**2.57.** Permitimo-nos ainda citar o recente acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19.04.2021, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), relativamente à interpretação das normas laborais, para concluir que “(...) não pode, não deve ignorar que a prescrição constitucional “permitir e promover a conciliação da actividade profissional com a vida familiar” consta em dois normativos da CRP, o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) e o artigo 67.º, n.º 2, alínea h), ao ponto de Gomes Canotilho e Vital Moreira, in obra citada, afirmarem: “A conciliação da actividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família, (...), com a institucionalização de horários de trabalho flexíveis”. (...) Se assim não forem interpretadas as normas supra citadas, está votada ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar.” (...). Na verdade, numa sociedade que envelhece a “olhos vistos”, por força da baixa natalidade, e na qual aumentam as famílias monoparentais, tais preceitos constitucionais têm cada vez maior relevo e o intérprete não deve ficar-lhes indiferente.”

**2.58.** Posto o que, e concluindo, 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 familiar, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível 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 56º, 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 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE AGOSTO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**