

## **PARECER N.º 663/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2893-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 11.11.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Encarregada de Loja - A, na loja Minipreço n.º 470 de Rio Tinto.

**1.2.** Por carta recebida pela entidade empregadora em 15.10.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

**ASSUNTO:** **Flexibilidade de Horário de Trabalho**

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., admitida a serviço de V. Exas., 17 de dezembro de 2007, trabalhadora n.º (...), a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Encarregada de Loja – A, na loja (...), venho requerer a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade para fazer face a necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal atendendo ao que dispõe a norma contida no n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe solteira de uma filha ... menor de 2 (dois) anos, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento vivendo com a mesma e a minha mãe e pai, avós maternos da criança, em comunhão de mesa e habitação, conforme documento da Junta de Freguesia comprovativo que anexo;*

- O pai das crianças não assume as responsabilidades parentais, estando o processo de regulação das responsabilidades parentais em Tribunal (que anexo), e eu estando completamente responsável pela totalidade das responsabilidades parentais.

- Falta de retaguarda familiar, porquanto a minha mãe e pai, reformados, já de idade avançadas, com problemas graves de saúde, inclusive serem diabéticos nao-insulino e insulino dependente respetivamente entre vários outros problemas dos quais impedem a ambos de contribuir para assumir responsabilidades a ir buscar ou levar a criança a não ser esporadicamente (Anexo documentos comprovativos)

-A minha filha ... está pré-inscrita e irá frequentar a Centro Social e Paroquial de ... que pratica o seguinte horário das 07h30 as 19h00 das pelo que se torna necessária levá-la e recolhe-la dentro desse horário. Neste momento e até ao que haja vaga para frequentar a escola está ao cuidado de uma ama informal, que é uma vizinha.

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido o regime de horário flexível em moldes que me permitam conciliar o meu trabalho com os horários do estabelecimento escolar da minha filha, que atendendo ao tempo de deslocações, deverá ter início nunca antes das 08h15m e o seu termo nunca depois das 18h30m (dado que o trânsito é consideravelmente melhor na vinda) de segunda a domingo, com folgas rotativas, ficando assim o meu período normal de trabalho compreendido em qualquer dos turnos que pratique na loja, desde que dentro do início e termo solicitado ou seja dentro dos mesmos e no período de funcionamento do estabelecimento, perfazendo o horário contratado (40 horas).

- O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade das menores e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam, ao que afirmo que comunicarei prontamente a entidade patronal a alteração dos mesmos, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;

-Há razoabilidade, equidade e proporcionalidade, quer no pedido, quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho solicitado, a dimensão da loja onde trabalho, o seu número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido, ou seja, que o mesmo se destina a responder às minhas necessidades de conciliação e aos meus deveres parentais;

- Solicito a atribuição de um horário, dentro dos limites acima referidos, que de harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do Código do Trabalho, e elaborado pelo empregador, por forma a conciliar a minha

*vida profissional com os horários praticados pelos estabelecimentos de ensino que as menores frequentam e a minha realidade familiar.*

*Assim sendo, solicito nos termos e condições expressas a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade atendendo ao que dispõem conjugadamente as normas contidas no n.º 3 do artigo 127.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º ambos do Código do Trabalho e “tendo em conta a norma constitucional constante da alínea b) do seu n.º 1 seu artigo 59.º que estabelece enquanto direito fundamental dos trabalhadores o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar permitido apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente as necessidades das menores. (...).”*

**1.3.** Por email de 03.11.2021, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

*Exma. Sra. (...),*

*Acusamos a recepção da vossa missiva recebida a 15-10-2021, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.*

*Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V. Exa., que o pedido por vós apresentado não poderá ser aceite pela ...*

*I*

*V. Exa. solicitou um horário com início nunca antes das 08:15h e com termo nunca após as 18:30h.*

*Sucedede que V. Exa. voltou fez um pedido que não se enquadra nos turnos existentes e praticados na loja onde labora.*

*A loja onde V. Exa. desempenha as suas funções dispõe de vários turnos, organizados da seguinte forma :*

- SA0700AE 07:00-12:00, 14:00-17:00 (A)*
- SA0800AD 08:00-12:00, 13:00-17:00 (A)*
- SA1130AC 11:30-15:00, 17:00-21:30 (I)*
- S-DC Descanso Complementar*
- S-DO Descanso Obrigatório*

*Do exposto resulta que o horário de entrada, para colaboradores a tempo completo, varia entre as 07:00h, as 08:00h e as 11:30h e o horário de término entre as 17:00h e as 21:30h. Ou seja, a ... não lhe pode conceder um horário para iniciar o trabalho a partir das 08:15h pois o único turno compatível seria entrar às 11:30h e tal implicaria sair às 21:30h, não se coadunando com o seu pedido.*

*O horário solicitado não é compatível com o esquema de turnos existentes, em virtude de ter de alterar todos os restantes horários e comprometer a organização e o regular funcionamento da loja.*

*Desta forma, tendo em conta o pedido efectuado, bem como a organização dos turnos existentes na loja, constata-se que o horário solicitado por V. Exa. não tem correspondência com os turnos existentes, não corresponde a nenhum dos turnos praticados pela organização, sendo esta uma condição necessária prevista por lei - cf. artigo 56.2, n.º 2 CT.*

*II*

*Com efeito, V.Exa. exercia funções na loja ...- Rua (...).*

*Em 15-09-2021 V. Exa. recebeu uma comunicação de transferência definitiva de local de trabalho, de que, a partir do dia 18-10-2021, passaria a prestar serviço na Loja ... – Rua (...). A transferência impõe-se por necessidades imperativas de reorganização dos meios humanos.*

*Foi-lhe comunicado que V. Exa., atendendo à categoria que possui, passaria a desempenhar funções de Sub-Responsável da referida loja ..., permanecendo na posição de 2.ª chefia.*

*Em 20-09-2021 V. Exa. apresentou certificado de incapacidade temporária para o trabalho, encontrando-se de baixa até à presente data.*

*V. Exa. possui a categoria profissional mais elevada de um operador de loja, designadamente de Encarregada de Loja ...*

*Estando, actualmente, já colocada na loja ..., que tem o seguinte quadro de pessoal, todos com um PNT de 40 horas:*

<i>N.º Colaborador</i>	<i>Nome Completo</i>	<i>Desig. Categoria</i>	<i>Desig. Função</i>
<i>---</i>	<i>...</i>	<i>Operador Principal</i>	<i>Responsável de Loja</i>
<i>---</i>	<i>...</i>	<i>Operador Especializ</i>	<i>Sub Responsável de Loja</i>
<i>---</i>	<i>...</i>	<i>Operador Especializ</i>	<i>Operador de Apoio</i>
<i>---</i>	<i>...</i>	<i>Operador Especializ</i>	<i>Operador Loja</i>

---	...	Encarregado Loja - ...	Operador Loja
---	...	Operador Especializ	Operador Loja
---	...	Operador Especializ	Operador Loja
---	...	Operador Especializ	Operador Loja
---	...	Operador Ajud 2 ano	Operador Loja
---	...	Oerador Especializ	Operador Loja

*Uma vez que V. Exa. se encontra ausente, estão outros trabalhadores a exercer as funções de chefia na loja em questão.*

*Anote-se que a colaboradora D. encontra-se em regime de mobilidade funcional, em desempenho temporário da posição de Sub-Responsável, até que V. Exa regresse ao serviço.*

*Posto isto,*

*A loja tem o horário de funcionamento diário, de segunda a domingo, das 7:00 horas às 21:30 mantendo-se aberta ao público das 08:00 às 21:00 horas.*

*Como é do seu conhecimento e consta do manual de operações (cujas passagens se anexam a presente missiva), as chefias (1.ª, 2.ª e 3.ª) de uma loja são trabalhadores que têm responsabilidades acrescidas sobre os demais trabalhadores e para com a empresa, a saber:*

#### **A) Abertura da Porta da Loja**

*A abertura da porta da loja é uma das tarefas de maior responsabilidade entregues a um trabalhador da ... A pessoa responsável pela abertura da loja fica na sua posse com a chave da loja, que lhe permite abrir a porta quando quiser.*

*O trabalhador que estiver responsável por abrir a loja, tem como missão, além de a abrir a porta e permitir a entrada dos restantes trabalhadores e posteriormente os clientes, certificar-se que: i) a fechadura não foi violada ou forçada; ii) não existe nenhum vidro partido ou porta arrombada.*

*Por fim, o trabalhador responsável pela abertura da loja caso detecte alguma anomalia na fechadura ou na porta, é quem sabe e está incumbido de reportar a mesma às autoridades competentes e à hierarquia da empresa.*

#### **B) Abertura do Multibanco**

*Além da abertura da porta, as chefias são ainda responsáveis pela abertura do multibanco, ficando a seu cargo a utilização dos seguintes meios: T.P.V (Terminal Ponto de Venda- "caixas"), Chave 3, Pin Pad e o próprio cartão multibanco.*

*Usualmente, a abertura do multibanco é feito de forma automática. Porém por vezes ocorrem erros e é necessário que a mesma seja feita em Modo Manual, algo que esta incumbido às chefias.*

### **C) Início do Dia**

*Ainda dentro da abertura em sentido lato da loja, as chefias estão incumbidas de preparar o "início do Dia", utilizando para o efeito as T.P.V's, a Chave 3 e a Esferográfica.*

*O responsável fica incumbido pela abertura da loja com a chave e desarme do alarme, possuindo o código para o efeito.*

### **D) Ligação das TPV's**

*As chefias são também responsáveis pela ligação das TPV's, devendo confirmar que as impressoras de cupões estão ligadas. De seguida deve verificar qual a mensagem que se encontra no visor caixa MASTER e atuar consoante a resposta seja "POWER DOWN" ou "ESPERANDO CHAMADA".*

### **E) Pedidos de Loja APT2**

*Igualmente da responsabilidade das chefias, estão os pedidos de loja APT2, ou seja, os pedidos de mercadoria que são feitos pelas chefias de loja e o dos frescos, que é feito sempre na abertura da loja excepto na sexta-feira que é feito um na abertura da loja e outro à tarde.*

*A pessoa responsável fica incumbida por efetuar a encomenda da opção 1 da tecla de pedidos na "Master".*

*Tem de verificar as datas do serviço dadas pela TPV e confirmar se estão de acordo com o plano de pedidos da loja, sendo que a própria TPV emite uma sugestão de pedido.*

*Depois terá de analisar a tira de sugestão do APT2 e o nível de stock físico de cada família.*

*Tem de atuar em conformidade sempre que houver diferença entre o stock físico e o stock da TPV, fazendo contagem manual em caso de ruptura física.*

*Após a contagem, seleccionar a opção 1 da tecla pedidos para permitir a modificação e recalculo do APT2.*

*O pedido de loja APT2 pode ser efetuado em qualquer hora do dia.*

#### **F) Recepção em Loja**

*Ainda da incumbência das chefias, esta a recepção da mercadoria, devendo a chefia responsável presente na altura verificar a guia de remessa, o estado das mercadorias e a sua correspondência com o pedido efectuado.*

*A recepção de mercadoria pode ser efectuada em qualquer hora do dia.*

#### **G) Activação do alarme**

*Por fim, com o encerramento da loja, é necessário activar o alarme, sendo que apenas as chefias possuem acesso ao código secreto.*

#### **H) Fecho de loja**

*À semelhança da abertura da loja, a pessoa incumbida pelo fecho da loja fica com a posse da chave da porta, ficando assim responsável pela segurança da chave e pelo correto e efetivo fecho da porta.*

*Além disso, são ainda responsáveis pela contagem, recolha e guarda do dinheiro em numerário, possuindo os códigos do cofre para a segurança do dinheiro em numerário e do alarme para a segurança geral da loja.*

*Ora, sucede que a loja em questão tem apenas três (3) chefias, todas possuindo um período normal de trabalho de 40 horas, trabalhando oito (8) horas por dia, cinco (5) dias por semana.*

*As três (3) chefias têm assim direito a dois (2) dias de descanso semanal (rotativo) e ainda gozam vinte e dois (22) dias úteis de férias por ano.*

*Além disso, as três (3) chefias estão sujeitas a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.) que podem fazer com que alguma tenha por vezes de faltar ao trabalho.*

*Como é bom de ver, se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, e porque o regime legal em questão obriga: i) à definição de um período obrigatório de apenas quatro (4) horas; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas (2) horas e iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que abranja o período de abertura e fecho da loja, pois a mesma está aberta cerca de 14 horas por dia.*

*Assim, ainda que fosse possível atribuir-lhe um horário fixo de abertura ou de fecho (que não é, pois isso implicaria fixar a uma das outras chefias também um horário), o certo é que sempre que uma das outras duas (2) chefias faltasse (justificada ou injustificadamente) ao trabalho, estivesse de baixa ou simplesmente de férias, ou a abertura ou o fecho da loja teriam de ser asseguradas por um operador sem responsabilidades, confiança e salário de chefia<sup>1</sup>.*

*Ora, os outros operadores não só não têm formação para o fazer, como não recebem vencimento de acordo com essa responsabilidade nem a ... pretende que tal aconteça, pois a confiança que tem nas suas chefias não é nem pode ser igual à que tem nos restantes operadores de loja.*

*Deste modo, e em suma, entende a ... que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem nas suas regras internas que só as chefias podem executar as funções de responsabilidade supra indicadas, não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível.*

*Dispõe V.Exa., do prazo de cinco dias a contar a partir da receção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa aqui comunicada, sendo que terminado o mesmo, a ... enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso haja (...).*

#### **1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos moldes que se transcrevem:**

*“Eu, ..., admitida a serviço de V. Exas, em 17 de Dezembro de 2017, trabalhadora com o n.º (...), a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Encarregada de Loja - ..., na loja (...) acuso a receção da comunicação de V. Exas, datada de 03 de Novembro de 2021 e recebida hoje, 04 de Novembro de 2021 (Referência ...) em relação ao meu pedido datado de 13 de Outubro de 2021 e recebido por V. Exas a 15 de Outubro e em cumprimento do disposto no, art.º 57.º nº 5 do CT passe a responder:*

*Requeri a flexibilidade de horário de trabalho entre 08h15 e as 18h30 (plataforma móvel) de segunda a domingo, com folgas rotativas, para assistência, apoio e acompanhamento da minha filha menor ... de 2 anos, pelas razões invocadas e fundamentadas, devidamente anexando todos os documentos no meu requerimento.*

---

<sup>1</sup> O que desde já se reconhece que muito pontualmente pode acontecer, porém apenas em casos altamente excepcionais e de força maior.

*Face à resposta da empresa de não aceitação do pedido de atribuição do regime de horário flexível altero o requerimento de flexibilidade de horário de trabalho para um pedido entre as 08h00 e as 18h30, enquadrando-se com o solicitado pela empresa e com os turnos praticados na loja.*

*Em termos aos fundamentos apresentados pela chefia do funcionamento da loja, alegando as funções de chefia, considera que há outros trabalhadores que conseguem assumir as tarefas, tal como tem vindo a assumir desde que está de baixa ou quando está de férias, tanto que progressivamente tem sido despromovidas das funções de chefia que tinha.*

*Nestes termos acima expostos, das 08h00 às 18h30 estaria confiante a firmar acordo, que salvasse o interesse de ambas as partes.*

*Aguardo resposta à presente carta para a possibilidade da elaboração de um acordo, que salvasse os interesses de ambas as partes, conforme alterações propostas acima, e em caso de a empresa insistir na rejeição do pedido, o encaminhamento à CITE, com toda a documentação, conforme original leitura da lei, para a competente elaboração de um parecer prévio (...).*

## **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 dispondo 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).

**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 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</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

---

<sup>2</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>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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 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/a 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.** No caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h15 e as 18h30 de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas, para prestar assistência à sua filha de 2 anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa na existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

**2.28.** Ora, 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.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho

**2.30.** Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.31.** Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora (08h15-18h30) não é enquadrável com nenhum dos três turnos existentes na loja onde exerce funções (07h-17h; 08h-17h e 11h30-21h30).

**2.32.** Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

**2.33.** De referir que, apesar de a trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, vir demonstrar disponibilidade para iniciar funções às 8h, de forma a ser possível cumprir o turno das 8h às 17h, tal não consubstancia um novo pedido.

**2.34.** Acontece que quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, traz elementos novos e determinantes à apreciação do pedido, sem solicitar uma revogação do pedido inicial – como é o caso - os mesmos não podem ser considerados, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar, conforme previsto o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.35.** Em rigor, de acordo com o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador, nos 5

dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a, deve remeter o processo para apreciação desta Comissão, inexistindo lugar a qualquer pronúncia sobre eventuais alegações realizadas pelo/a trabalhador/a.

**2.36.** Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível tendo em atenção os turnos existentes na loja e as funções que lhe estão acometidas enquanto responsável de loja.

**2.37.** Saliante-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 favorável 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 ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e,

em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**3.2.** Sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes, a trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pela organização dos tempos de trabalho na loja e as funções que lhe estão cometidas.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE DEZEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**