

## PARECER N.º 887/CITE/2022

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

Processo n.º CITE-FH/4488/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 14.11.2022, a CITE recebeu 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.** Por carta datada de 11.10.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“(...) Eu, ..., admitida em 30 de setembro de 2013, trabalhadora n.º (...), com a categoria profissional de “caixeira”, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de “Operadora de Loja”, na loja (...), venho requerer, a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade, para fazer face à necessidade de conciliação entre o meu trabalho e as minhas responsabilidades familiares, atendendo ao que dispõe os artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe de ..., menor, nascida a ... (2 anos de idade) que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento, vivendo com a mesma em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo que anexo.*

*- O pai da menor não está a usufruir deste direito, por não poder compatibilizar o seu horário com as nossas necessidades, devido ao seu ramo de atividade estar enquadrado na área da saúde, trabalhando por turnos.*

*- A minha filha, ..., está matriculada na Associação (...), a qual prática o horário de abertura às 07h45m e fecho às 19h15m, pelo que se torna necessário levá-la e recolhe-la dentro desse horário.*

- 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 de funcionamento do estabelecimento escolar da minha filha, que atendendo ao tempo de deslocações, deverá ter início às 10h00, e o termo do meu período normal de trabalho nunca depois das 18h30, com 30 minutos de almoço, de segunda a sexta-feira. Relativamente aos fins-de-semana, pese embora a escola esteja encerrada, estou disponível para trabalhar aos domingos de acordo com a escala praticada na loja e sábados de forma alternada com o pai (sábado sim, sábado não), folgando em dia de semana, perfazendo o horário contratado (40 horas).

- O prazo do horário de trabalho agora solicitado, terá como limite os 12 anos de idade da menor e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam, ao que afirmo que comunicarei prontamente à 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 as 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 do Código do trabalho, é elaborado pelo empregador, por forma a conciliar a minha vida profissional com os horários praticados pelo estabelecimento de ensino que a menor frequenta.

(...)”

**1.3.** Por carta datada de 02.11.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se resume:

“(…)”

Exma. Senhora,

Vem a (...) pela presente acusar a receção, a 13 de outubro de 2022, do seu requerimento, com o intuito de solicitar a concessão de um horário flexível para acompanhamento de filhos menores de 12 anos (no caso, filha com 2 anos de idade), o qual mereceu a nossa melhor atenção - sobretudo, e, em particular quando a Empresa visa e valoriza a conciliação da vida profissional e familiar dos seus colaboradores, procurando sempre envidar os esforços necessários para que seja possível tal conciliação.

## ***I. Dos Aspetos Prévios***

*Veio V. Exa. solicitar, através de carta recepcionada no passado dia 13 de outubro de 2022, passar a trabalhar em regime de horário flexível, até que a ... filha menor perfaça a idade de 12 anos, ou seja, por um período que se traduz em mais de 9 anos, de acordo com um horário da 10h00m às 18h30m, estipulando unilateralmente 30 minutos de pausa para almoço, em dias úteis, solicitando, ainda, no que toca aos fins-de-semana, a prestação intercalada de trabalho aos sábados (i.e., sábado “sim”, sábado “não”), e, que nos Domingos lhe seja atribuído um horário de acordo com as escalas definidas pela loja, mantendo a sua carga horária atual semanal de 40 horas.*

*Por fim, no seu requerimento V. Exa. peticiona, ainda, uma folga semanal.*

*V. Exa. encontra-se atualmente afeta à categoria profissional formal de CCT de ..., exercendo as funções específicas e concretas correspondentes internamente ao cargo de ..., na Loja (...), desempenhando a sua atividade, de modo rotativo, pelos 7 dias da semana, com um horário de trabalho a tempo completo de 40 horas semanais que se traduz:*

- Em dois dias da semana, previamente determinados, das 8h00m (em certos casos com início às 07h00m) às 16h00m, e,*
- Nos restantes dias 10h00m entre as 19h00m,*
- Sempre com uma hora de almoço.*

*Como é prática habitual, após receção do pedido de V. Exa. a Loja tentou, por todos os meios, alcançar uma solução que permitisse atender ao seu pedido sem prejudicar o funcionamento da Loja, procurando estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.*

*Não obstante, e apesar das várias propostas alternativas que lhe foram oferecidas, e dos esforços envidados, tendo em conta a sua recusa às mesmas, não foi possível alcançar tal solução, vendo-se a Loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.*

*A título prévio, cumpre referir, desde logo, que o pedido formulado por V. Exa. não se encontra correta e adequadamente formulado, incumprindo o que a lei prevê e exige, devendo, conseqüentemente, culminar com o respectivo indeferimento.*

*Analisando o teor do pedido dirigido vem V. Exa., alegadamente, peticionar a atribuição de um horário flexível (o que aqui não se concebe como tal), nos termos e para efeitos do regime disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (“CT”).*

*V. Exa. vem solicitar a atribuição de um horário com entradas e saídas fixa às 10h00m e às 18h30m, respetivamente, e, em acréscimo vem solicitar a redução de uma hora de intervalo de descanso para 30 minutos, de segunda a sexta-feira.*

*Sem prejuízo e a título preliminar, conforme tem V. Exa. perfeita e cabal consciência – pelo cargo e função específica que assume na loja enquanto ... – frequentemente, é necessária e indispensável a sua presença na loja nos períodos que decorrem antes de a mesma abrir ao público, mais precisamente no período que decorre entre as 08h00m, por vezes mesmo a partir das 07h00, e as 10h00m (hora de abertura ao público).*

*Ou seja, (i) pela singularidade das funções que V. Exa. assume, e (ii) pelo conhecimento que tem das exigências e particularidades subjacentes às necessidades da Loja, e (iii) obrigação de implementar e dar seguimento às guidelines enviadas por Espanha com indicações de como deve a loja proceder na colocação de novidades que entram em loja, antes de abrir ao público, existem nuances (acordadas entre as partes), que implicam, frequentemente, que se deva registar parte do desempenho das suas funções a porta fechada (i.e., necessariamente antes da abertura da loja ao público).*

*Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 56.º, n.º 1, do Código do Trabalho (“CT”), resulta que “trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*Por sua vez, nos termos do n.º 2, do artigo 56.º do CT, consta o que se deve entender por horário flexível — i.e., corresponde o “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”.*

*Nos termos do artigo 57.º do CT constam os pressupostos — requisitos de preenchimento cumulativo — de que depende a formulação deste pedido e sua concessão.*

*Assim sendo, refere o legislador que o **pedido de horário flexível**, a ser formulado pelo **trabalhador**, deve ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, e do qual resulte, necessariamente, margem para que, ao abrigo do poder de gestão que assiste à*

*entidade empregadora, a mesma possa determinar, concretamente — e por referência á janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido — qual será o concreto horário de trabalho a ser observado.*

*Adicionalmente, em termos de requisitos procedimentais e formar, o artigo 57.º do CT, estabelece na alínea a) do seu n.º 1 que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável”.*

*Analizando o pedido apresentado por V. Exa., atente-se, desde já, que, (i) não apenas não resulta do mesmo qualquer margem / janela temporal dentro da qual, a empresa possa de acordo com os seus poderes de gestão e organização fixar um “horário flexível” para V. Exa. usufruir, como (ii) o “horário flexível” pretendido por V. Exa., traduz-se plenamente e, em contradição com a ratio do regime legal num horário fixo, preciso e pré-determinado, (iii) como ainda, ao abrigo deste instituto pretende implementar, de forma unilateral, a redução para 30m da duração do intervalo de descanso de 1 hora (conforme aliás, vem previsto no CCT aplicável), e ainda, (iv) a folga a ocorrer necessariamente num dia de semana. Por V. Exa. omite a data em que pretende começar a usufruir do horário flexível peticionado, não permitindo à empresa aferir o respeito pelo prazo de 30 dias de antecedência, que lhe cumpria observar.*

*No fundo, com a apresentação deste pedido, é apenas e tao só V. Exa. a definir e estipular o horário que pretende praticar, os dias em que pretende prestar o seu trabalho, bem como os termos em que pretende gozar o seu intervalo de descanso e as respetivas folgas.*

*Conforme V. Exa. tem conhecimento, no exercício das suas funções, o horário subjacente e necessário à realização das mesmas, tem início, frequentemente às 08h00m (por vezes às 7h00), e, pressupõe no essencial que V. Exa. esteja na Loja antes da sua abertura ao público (entre 2h a 3h antes das 10h00m), para assegurar o cumprimento das suas tarefas.*

*Diga-se ademais, que existem mesmo tarefas e funções inerentes ao cargo que ocupa que não podem de todo ser realizadas de outra forma, i.e., têm necessariamente ser executadas e estar terminadas à porta fechada.*

*Assim, a solicitação de um horário com início às 10h00m implicaria que V. Exa. nunca conseguisse executar tais tarefas essenciais ao cargo que ocupa, pelo que não se apresenta como possível a concessão do horário peticionado.*

*No caso concreto de V. Exa. a determinação horária está inerente e necessariamente conexa com as funções/cargo que exerce (não sendo assim uma função fungível que possa ser exercida a qualquer momento na loja), conforme aliás V. Exa. tem pleno conhecimento. Com efeito, conceder-lhe o horário petitionado implicaria, desde logo, o incumprimento (ou cumprimento defeituoso) do contrato de trabalho por parte de V. Exa..*

*Repare-se, ainda, a este respeito, que é essencial, aquando do exercício do direito que assiste a V. Exa., contrabalançar os seus interesses com aquelas que são as regras e prerrogativas aplicáveis no contexto de uma relação laboral.*

*I.e., existe um poder de direção por parte da entidade empregadora que terá sempre de ser observado, enquanto pressuposto daquele que é o seu poder de organização e gestão da atividade económica, previsto nos termos do artigo 212.º do CT.*

*Neste sentido, existem diversas decisões jurisprudenciais, de que é exemplo o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de maio de 2016 (proc. n.º 1080/14.7T8BRR.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), que afirmam que não compete ao trabalhador estabelecer, unilateralmente, os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito; e que “... muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários”,*

*Asseverando o referido Acórdão, que, sem prejuízo da margem de manobra da entidade empregadora para organizar o horário dos seus trabalhadores, tal não pode ficar “... apenas subordinada aos interesses particulares desta (trabalhador) por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. (trabalhador) esta inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência”.*

*Em acréscimo,*

*Sublinhe-se que o horário petitionado por V. Exa., contempla, ainda, a redução do intervalo de descanso para uma duração total de 30 minutos - ao invés da duração de 1 hora que corresponde aquela que vai de acordo com a legislação aplicável.*

*Aliás, veja-se a este propósito, que, nos termos da Clausula 35.º do Contrato Coletivo entre a Associação de Comerciantes do Porto e o CESP (“CCT aplicável”), para além do limite que se impõe no n.º 1, resulta do n.º 2 que (apenas) por determinação do empregador, cumpridos os*

*pressupostos previstos, pode haver uma redução do intervalo de descanso até 30 minutos - ou seja, trata-se de uma prerrogativa exclusiva da empresa e não de um direito do trabalhador.*

*Deste modo, a determinação unilateral por parte de V. Exa. da redução do intervalo de descanso não se enquadra no regime aplicável a este pedido. Diga-se aliás, que atendendo ao horário rígido e fixo que solicita com hora de entrada e saída, só mesmo no pressuposto e presunção de que pode reduzir a sua hora de almoço e que lhe permitiria cumprir as 8h de trabalho acordadas. De outro modo, V. Exa. na prática passaria apenas a prestar 7h30/dia - situação que também não é de todo aceitável e/ou comportável.*

*Assim sendo, (i) não só não resulta, nem existe qualquer enquadramento ou cabimento legal para o pedido apresentado por V. Exa., pela falta de preenchimento dos requisitos legais inerentes ao mesmo, como referido supra; (ii) como, tal pedido contraria o que se encontra, quer legalmente previsto no CT, quer em sede do CCT aplicável (e, bem assim, aquela que é a prática interna da Empresa).*

*Em suma,*

*No requerimento apresentado por V. Exa., desde já, se refira que se dão por incumpridos os requisitos-base de que um pedido de horário flexível depende,*

*Uma vez que o teor do requerimento apresentado por V. Exa. contraria flagrantemente aquela que é a intenção do nosso legislador na estruturação e salvaguarda de pedidos de horários flexíveis,*

*Assim sendo, e, por denotado incumprimento de inúmeros pressupostos de que a lei faz depender a apresentação e a procedência de um pedido de horário flexível,*

*Determina-se que o mesmo deve ser liminarmente indeferido.*

*Não obstante, envidamos os nossos melhores esforços na tentativa de encontrarmos uma solução que lhe permitisse conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal e familiar, sem comprometer o normal funcionamento da Loja e os critérios de gestão definidos para a mesma.*

*Contudo, após a análise cuidadosa de todas as alternativas, concluímos que não nos será possível atribuir-lhe o horário que pretende, pelos motivos e fundamentos que passamos a indicar, não obstante lhe ter sido dada uma outra alternativa*

## **II. DO TEOR DO PEDIDO E A REALIDADE DA EMPRESA**

*Notamos, a este respeito, que V. Ex.<sup>a</sup> exerce as funções de ..., na Loja (...), alocada a um horário diurno com folgas rotativas, durante os sete dias da semana, estando adstrita a um horário de trabalho a tempo completo com um período semanal de 40 horas, que se encontram distribuídas da seguinte forma (exemplificativo):*

- 2x por semana das 8h00m (ou conforme as necessidades pontuais das 07h00m) às 16h00m (15h00);*
  
- Restantes dias -10h00m-19h00m;*

*O horário de funcionamento da Loja é das 10h00m às 23h00, durante os sete dias da semana.*

*Conforme V. Exa. tem pleno conhecimento, os horários de todos os colaboradores são acordados e definidos com a Empresa, e, por via de regra, assumem uma natureza rotativa, encontrando-se, organizados por diferentes turnos, atentas as necessidades sentidas pelo tipo de negócio e atividade desenvolvido pela Empresa.*

*Assim, a loja onde V. Exa. desempenha a sua atividade profissional, está aberta os sete dias da semana, entre as 10h00m e as 23h00m, sendo os horários de trabalho organizados pelos Recursos Humanos da Empresa, e, distribuídos pelos colaboradores das diversas secções da Loja de acordo com as respetivas necessidades por cada função, as horas orçamentadas e os ratios definidos pela Empresa.*

*Adicionalmente, no momento em que os Recursos Humanos elaboram os horários de trabalho, procuram sempre distribuir a carga horária de forma equilibrada por todos os trabalhadores, com turnos e dias de descanso semanal rotativos, de modo a que todos possam gozar, de forma periódica e equitativa, o Sábado e/ou o Domingo em termos de descanso.*

*Sublinhe-se que o pedido de horário flexível proposto por V. Exa. traduz-se num horário diurno, mais especificamente pré-definido e fixo das 10h00m às 18h30m nos dias de semana, com a prestação de atividade intercalada aos Sábados, e, nos Domingos de acordo com a escala definida pela Loja, com uma folga a ser gozada em dia de semana.*

*Ora, será patente e objetivo que a concessão de um horário flexível, nos termos solicitados por V. Exa. é efetiva e garantidamente apta a causar prejuízos sérios à Empresa colidindo com exigências imperiosas do funcionamento desta Loja.*

*Com efeito, considerando a Loja que é (em termos de dimensão e imagem de marca) tem a necessidade premente e efetiva de alocar diariamente dois trabalhadores ao cargo de ..., entre os quais se encontra V. Exa., cuja parte de funções são necessariamente prestadas e executadas de porta fechada, i.e., no período que antecede a sua abertura ao público. Estes dois trabalhadores não só prestam funções com conjunto e interajuda nos dias mais exigentes, como permitem assegurar as ausências de uma ou outra, alternadamente.*

*Acaso fosse concedido o horário flexível proposto por V. Exa., tal implicaria que simplesmente deixasse de executar tais funções, essenciais ao cargo que ocupa, ficando a Loja apenas a contar com um trabalhador no cargo de .... Ora, não só existirão sempre momentos em que, no período prévio à abertura de loja uma única trabalhadora neste cargo não iria conseguir desempenhar todas as funções necessárias atenta a dimensão da loja, como, e sobretudo, em determinados dias/períodos férias, folgas, faltas ou licenças dessa mesma trabalhadora, a Loja deixaria de ter qualquer elemento a executar tais funções - o que é de todo impensável e ingerível.*

*Como V. Exa. bem sabe, a Loja em que desempenha as suas funções trata-se de uma loja de tipologia A, devido a importância de que a mesma se reveste para o Grupo em que a Empresa opera, dimensão, prestígio e posicionamento que assume no universo empresarial em que se insere.*

*Deste modo, as particularidades inerentes ao funcionamento e modus operandi da Loja exigem necessariamente a presença de, no mínimo, dois trabalhadores no cargo de ..., que obriga consequentemente à determinação de um horário em período prévio à abertura de loja (note-se que, muitas vezes, estas funções implicam não apenas cuidar da imagem da Loja e prepará-la para o público que a frequenta, implementando guidelines do Grupo, como também acompanhar a chegada de camiões e novas coleções, saber como apresenta-las e exibi-las em Loja para as tornar ainda mais atrativas, entre outras vertentes (sendo que também o horário de chegada do camião de mercadoria é prévio à abertura de loja).*

*Não assegurar a existência e cumprimento deste cargo específico e impensável, sob pena de daí advir um prejuízo sério para o funcionamento da Loja, devido à importância que assumem as funções inerentes ao cargo de ... nos períodos que antecedem a sua abertura ao público.*

*A este respeito, e em linha com o que já anteriormente foi sendo avançado, notamos que V. Exa. enquanto ..., desempenha as seguintes funções:*

- Manutenção diária da imagem da Loja no seguimento das ...;*

- Assegurar que a imagem da Loja cumpre diariamente os requisitos e os critérios da marca;
- Apoio na receção de novas mercadorias/coleções e integração de novidades no espaço físico da Loja;
- Substituição de artigos que apresentem uma rutura de stock;
- Análise de relatórios comerciais e propostas de alterações em benefício do negócio;
- Entre outras afins e funcionalmente ligadas.

*Pelo que, devido ao tipo e categoria da Loja em questão, as funções de ... tem de ser asseguradas antes da abertura da Loja ao público, de modo a garantir que a imagem da Loja esteja sempre conforme aos parâmetros estabelecidos pela Empresa (e pelo Grupo).*

*Não sendo possível assegurar o número necessário de colaboradores que exercem funções de ... nos dias e períodos necessários para preparar a abertura da Loja ao público,*

*Tal circunstância é suscetível de prejudicar a manutenção da imagem de marca de uma das Lojas mais importantes para o Grupo em que a Empresa opera, e, a prejudicar a atração de clientes e acarretar a perda de vendas realizadas pela Loja.*

*Assim, a verificação de tal circunstancialismo é apta a causar sérios transtornos ao normal funcionamento deste estabelecimento.*

*Como tal,*

*É por demais evidente que as funções exercidas por V. Exa. tem de ser – por motivos objetivos, claros e transparentes ora expostos - realizadas antes de a Loja abrir ao público, sendo, por consequência, necessária para o efeito a sua presença na Loja a partir das 07h00m ou 08h00m.*

*Assim como, é indispensável e imprescindível que o seu horário de trabalho continue em moldes rotativos, i.e., com folgas e dias de descanso rotativos, assegurando um efetivo equilíbrio e uma rotatividade contínua relativamente ao outro trabalhador que exerce funções de .... Bem como, garantindo o funcionamento da Loja nos eventuais dias de férias, e/ou faltas do outro trabalhador responsável pelo exercício das funções inerentes ao V. cargo.*

*Face ao exposto, e como tem vindo a ser o modelo já adotado há alguns anos, é imprescindível a existência/permanência, no mínimo, de dois trabalhadores que exerçam as funções de ..., não podendo tal funcionamento ser assegurado, sem que haja um prejuízo sério para a empresa, no caso de se proceder a uma redução de um elemento.*

*Deste modo, e, atendendo a todos os motivos acima expostos, torna-se claro, que se lhe atribuíssemos um horário somente com início às 10h00m, conforme peticionado, os dias e períodos em que é necessária a V. presença para a execução de tarefas antes da abertura ao público da Loja, a mesma ficaria “desfalcada” no que respeita ao exercício de funções de ..., e, em determinadas ocasiões, devido a folgas, faltas e licenças, ficaria sem nenhum colaborador alocado a esta função.*

*Em suma, para assegurar a logística da Loja, e na hipótese de concessão do horário pretendido por V. Exa. implicaria, no limite, que a empresa teria sempre de contratar/alocar um outro trabalhador para exercer este cargo, de onde resultaria, conseqüentemente, que V. Exa. deixaria de ter funções as quais pudesse ser alocada (uma vez que já estariam alocadas ao novo trabalhador quer no período prévio à abertura de loja, quer no período subsequente até completadas as 8h/dia), redundando num excesso de postos de trabalhos afetos a este cargo, porventura, e no limite, com inerente despedimento de um deles - situação que nos parece grave, e não será certamente aquela que pretende o legislador com a instituição deste regime.*

*Também a situação de V. Exa. deixar de estar alocada a este cargo, sendo alterado o scope das suas funções, de modo a poder assumir outro tipo de horário, redundaria em circunstância semelhante. Ou seja, neste momento a loja tem toda a sua estrutura de RH devidamente organizada, encontrando-se cada função/cargo/equipa completa, adequada e eficiente ao tipo de loja e atividade da mesma - não existindo outros postos de trabalho disponíveis.*

*Ainda assim, dentro da boa-fé da empresa e numa tentativa de facilitar e permitir a melhor conciliação da sua vida pessoal com a vida profissional, pela Empresa foram procuradas soluções e apresentadas a V. Exa.*

*Entre as opções alternativas indicadas pela empresa, surgiu a possibilidade de V. Exa., deixando obviamente de prestar funções de ..., conforme referido, uma vez que o horário de entrada é incompatível para o desempenho cabal das funções, passar a prestar funções de vendedora loja no horário intermédio das 11h às 20h.*

*Tal deveu-se ao facto de a Empresa, de modo a não envidar por soluções mais drásticas, ter procurado encontrar, dentro do quadro de pessoal afeto à Loja, outra colaboradora com perfil, know-how e confiança que pudesse passar a desempenhar as suas funções de ... no horário inerente às mesmas, havendo aceitação da mesma nessa alteração horária.*

*Neste contexto, uma das trabalhadoras que se encontrava afeta ao horário noturno (de encerramento de loja) passou assim a assumir as funções de ... (que estavam a ser assumidas por V. Exa.).*

*Naturalmente que a Empresa tem consciência de que não poderia alocar V. Exa. ao horário noturno praticado por essa mesma trabalhadora, tendo procurado adaptar e ajustar todas as equipas/turnos/horário, de modo a não existir nenhum desfalcamento (por um lado) ou sobredimensionamento (por outro lado) na loja, em nenhum dos períodos de funcionamento.*

*Sucedede que, após todo este esforço de reajuste e readaptação, o único horário possível e disponível na Loja é das 11 h-20h, nas funções de vendedora - situação que, alegadamente V. Exa. havia aceite e que, aliás, se encontra atualmente a praticar.*

*Não obstante, e apesar de todos estes esforços e conversações com V. Exa., e já após acreditarmos ter encontrado uma situação de consenso e de comum acordo, veio V. Exa., apresentar o referido pedido de horário flexível, também em contradição com o horário alternativo que está atualmente a praticar.*

*V. Exa. vem solicitar um horário fixo e pré-determinado diurno, das 10h00 às 18h30, o qual, se concedido, resultaria (i) num determinado período em excesso de vendedores na loja, face ao volume de vendas e ratios de atividade; mas e sobretudo (ii) num outro momento (das 18h às 20h) num desfalcamento da loja face ao número de vendedores que são necessários - o que não é de todo possível, sob pena de causar sérios prejuízos e perturbações no normal funcionamento da loja (ainda para mais num horário "quente" - período pós-laboral, face aos picos de vendas).*

*Ou seja, já após todos os esforços, alterações, reajustes e adaptações do quadro de pessoal por parte da Empresa, no sentido de acomodar ao máximo a sua pretensão, verificou-se que apenas seria possível alocá-la a um horário intermédio das 11h00 às 20h00 que, ademais, V. Exa. havia aceite e se encontra a desempenhar, não existindo qualquer outra possibilidade que não colida de forma grave e direta com o bom e regular funcionamento da loja.*

*Note-se que a CITE veio asseverar que é "... [c] competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilibria e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as ... " (cfr. Parecer CITE n.º 1/2019, com sublinhado e negrito nosso).*

*Face às exigências imperiosas e inerentes ao funcionamento da Loja, torna-se absolutamente patente e evidente que é inviável atribuir-lhe um horário fixo entre as 10h00m e as 18h30m, em dias de semana, desde logo nas funções que havia sido contratada (...), mas também nas atuais funções de vendedora, sob pena de causar transtornos sérios e graves no normal funcionamento do serviço.*

*É absolutamente impossível a atribuição do horário solicitado, sem que tal coloque em causa toda a operacionalidade da Loja, e, conseqüentemente, a sua viabilidade.*

*Concluindo,*

*Atento o suprarreferido, se lhe concedermos a organização do horário de trabalho de acordo com o pedido que pretende, iríamos colocar em causa as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional.*

*Uma vez que o pedido formulado por V. Exa., tomando em consideração o exposto, prejudica gravemente o normal funcionamento da Empresa, pondo em causa o funcionamento da própria Loja em que desempenha funções, e, conseqüentemente a viabilidade da sua atividade.*

*Termos em que, o pedido por V. Exa dirigido, o qual mereceu a nossa melhor atenção, é, pois, apto a causar prejuízo sério para a Empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da Loja onde V. Exa. se encontra a prestar a atividade, com base nos motivos e razões já anteriormente aduzidas, motivo pelo qual terá o pedido formulado por V. Exa. inevitavelmente que ser indeferido / recusado.*

*Não obstante, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.*

*Na expectativa de que entenda os argumentos apresentados para indeferir o solicitado apresentamos os nossos melhores cumprimentos,  
(...)"*

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

*"(...)*

*Exmos. Senhores,*

*Notificada da recusa de pedido de alteração de horário de trabalho, venho pelo presente pronunciar-me, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*- Antes de mais, importa referir que é com alguma perplexidade que verifico que as razões elencadas por V. Exas não vão ao encontro da realidade do funcionamento da loja em questão, ou por desconhecimento, ou por falta de comunicação com as chefias diretas.*

*- Importa referir, ainda que antes do envio do requerimento em questão, no qual solicito a flexibilidade de horário, que existiram inúmeras conversas com os responsáveis de loja e responsável pelos Recursos Humanos, onde demonstrei de forma aberta e transparente, as minhas limitações a partir do momento em que a minha filha iniciasse a atividade escolar, inclusivamente quando fui transferida da loja (...) para a presente loja (Novembro de 2021), onde obtive sempre como resposta e passo a citar “Depois na altura vê-se, não sofras por antecipação”.*

*- Como tal, não me poderá ser imputada a responsabilidade de não ter havido um aviso prévio que permitiria à empresa estabelecer, de forma atempada, uma solução equilibrada para ambas as partes. Inclusivamente, fui chamada pelo Encarregado de Loja para a entrevista “...”, no início de Agosto 2022, onde mais uma vez de forma cordial e transparente, registei as minhas condicionantes para continuar com os horários praticados, tornando bastante complicada a gestão familiar, violando o meu 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.*

*- Na mencionada entrevista, com o Encarregado de Loja, voltei a frisar que me encontrava disponível para exercer toda e qualquer função desde que dentro de horário que me permita conciliar com o horário praticado na escola da minha filha.*

*- Tendo solicitado por escrito com antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como o prazo previsto, dentro do limite aplicável, declarando que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação - cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).*

*- Na vossa resposta com intenção de recusa é referido que o horário de “...” “é em dois dias da semana, previamente determinados das 8h:00m (em certos casos com início às 7h:00m) às 16h:00m”, o que também não corresponde à realidade da loja, uma vez que o horário mais comum é entrar às 7h:00m, havendo inclusivamente semanas em que a entrada é às 6h:00m, sendo certo que muito raramente é às 8h:00, como facilmente poderão confirmar nos horários reais enviados para processamento salarial. Sendo que por diversas vezes, estes horários se*

*aplicam em mais do que dois dias por semana. Sendo lançados à 5 ou 6 feira através de um grupo de WhatsApp, e a ter início na 2 feira imediatamente seguinte, o que também condiciona e muito a gestão da vida pessoal e familiar.*

*- Relativamente às várias propostas alternativas que, alegadamente, dizem ter sido oferecidas e dos esforços envidados, há apenas e só a registar uma conversa com a responsável de Recursos Humanos, onde mais uma vez alertei para as minhas condicionantes de gestão familiar, na qual me foi proposto transferência para a loja do ..., desempenhando funções de “...” sem qualquer compromisso de horário, entre as 7:00 e as 20:00, com a agravante do tempo de deslocação e dos custos com o parque de estacionamento, que teriam um impacto significativo no meu orçamento familiar, e que essencialmente continuava a não possibilitar a 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. Nessa mesma conversa, demonstrei disponibilidade para trocar de loja, desempenhando qualquer função, dando inclusivamente como solução uma loja de maiores dimensões, como por exemplo a do (...), sendo mais próximo de casa, e que me permitisse ter um horário compatível com o horário do estabelecimento de ensino da minha filha, a qual me foi prontamente recusada alegando não haver vagas nem horário em mais nenhuma loja.*

*- Tendo sido informada que a única alternativa seria realizar o horário que estou a praticar neste momento, 11:00 — 20:00 ou 12:00 — 21:00. Sendo obrigada a recorrer a amigos para irem buscar a minha filha, o que representa um choque emocional para a menor, deixando de ter rotinas importantes para um crescimento saudável nem fase tão importante e de grande mudança da sua vida.*

*- Relativamente aos horários por mim sugeridos, estes tiveram em consideração e o objetivo de respeitar os horários praticados pela loja, sendo certo que estão dentro dos períodos de maior afluência de clientes em loja. Os 30 minutos de almoço sugeridos, prendem-se com o facto de me ter sido referido que a loja abre ao público às 10h:00m, como tal, a única alternativa por mim encontrada para cumprir as 40 horas semanais, será realizar 30 minutos de almoço, sendo certo que não poderei sair após as 18:30, tendo em conta o tempo de deslocação necessário de aproximadamente 30 minutos (no mínimo) até à escola da minha filha, que encerra às 19:15. Estando disponível para entrar às 9h:00m, 9h:30m, e colaborar em qualquer tarefa, deixando de ter os 30m de almoço, se assim o entenderem, uma vez que a essa hora já se encontram colaboradores a preparar a abertura da loja e poderei colaborar.*

*- No que concerne ao pedido de folga alternada ao sábado (sábado sim, sábado não), prende-se com o facto de o pai da menor ser profissional de saúde e trabalhar em regime de horários rotativos, de segunda a sábado que variam entre as 7:30 e as 21:00, sendo que folga ao sábado*

*de forma intercalada e poderá ficar com a minha filha, estando a escola encerrada e não tendo qualquer outro suporte familiar. -Reafirmo que estou disponível para trabalhar nos sábados “sim” e domingos, em qualquer horário que seja conveniente para o bom funcionamento da loja e distribuição das folgas, uma vez que a minha filha poderá ficar com o pai e não quero prejudicar os meus colegas, dando alternativa nestes dias.*

*- Importante referir que a loja conta com 23 colaboradores, o que permite distribuir a carga horária de forma equilibrada por todos os colaboradores com turnos e dias de descanso semanal rotativos, de modo a que todos possam gozar de forma periódica o fim-de-semana, e não prejudicando o bom funcionamento da loja.*

*- Sendo importante referir que também a minha substituição para a função de ...foi encontrada de imediato por um elemento que se encontrava já a prestar serviço na loja em horário part-time, estando já a desempenhar esta função há algumas semanas. Pese embora eu desempenhasse esta função como Ajudante, tendo a loja uma outra ... Principal.*

*- Assim, considero que a recusa não se encontra devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade da minha substituição, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento, nem a impossibilidade da minha substituição.*

*- Com efeito, a empresa não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido.*

*Nestes termos, reitero o pedido efetuado, (...).*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**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>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

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

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

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

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências

imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 10h e as 18h30, com 30 minutos de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira. Relativamente aos fins de semana, a trabalhadora mostra-se disponível para trabalhar aos domingos de acordo com a escala e aos sábados de forma alternada (sábado “sim”, sábado “não”), a fim de prestar assistência à sua filha nascida em 16.11.2021 e que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando que (1) o pedido da trabalhadora não cumpre com todos os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, (2) o horário solicitado não é um horário flexível, mas sim fixo, além de que indica os dias em que pretende trabalho, não deixando qualquer margem ao empregador para fixar o horário e, (3) na existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** Quanto ao eventual incumprimento dos requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, somos a referir que consideramos que o pedido da trabalhadora é válido, não sendo necessária a indicação da data de início do regime de horário flexível, uma vez que a antecedência de 30 dias é meramente indicativa, ou seja, serve apenas para que as partes saibam que acaso o horário seja aceite, ele apenas se poderá iniciar 30 dias após a apresentação do pedido.

**2.29.** No que concerne ao intervalo de descanso, somos a referir quanto a esta matéria, que no regime de horário flexível não se aplica o regime geral previsto no artigo 213.º do Código do Trabalho ou a convenção colectiva de trabalho aplicável, mas sim, o regime especial previsto no artigo 56.º n.º 1 alínea c) do Código do Trabalho.

**2.30.** Com efeito, o legislador ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, não estabeleceu um limite mínimo para o intervalo de descanso, podendo o mesmo ter a duração de 30 minutos – conforme melhor se explica no Parecer 15/CITE/2010<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.31.** Acresce que, ao contrário do que defende a empregadora, o pedido da trabalhadora tem enquadramento com o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, remetendo-se quanto a esta matéria, para a argumentação vertida nos pontos 2.21 a 2.23 do presente Parecer e que tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE e que teve igualmente colhimento pelos nossos Tribunais superiores.

**2.32.** Outrossim, este entendimento teve colhimento pelos nossos tribunais superiores. Neste sentido, veja-se, entre outros<sup>4</sup>, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.33.** No mesmo sentido concluiu o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, donde se extrai o seguinte sumário: *“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.*

**2.34.** Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.35.** No que concerne ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este for indispensável, deve ser interpretado

---

<sup>4</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

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.

**2.36.** E, relativamente aos motivos imperiosos do funcionamento da empresa alegados pela entidade empregadora, somos de entender que os mesmos são insuficientes e não permitem preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

**2.37.** Na verdade, a entidade empregadora utiliza praticamente toda a intenção de recusa para invocar argumentos relacionados com funções de (...) que a trabalhadora já não exerce, uma vez que neste momento exerce funções de ..., conforme referido pela própria entidade empregadora.

**2.38.** Com efeito, quanto às funções de vendedora que a trabalhadora exerce atualmente, a entidade empregadora limita-se a dizer que o único horário possível é o das 11h às 20h, sem explicar e concretizar como se chega a tal conclusão.

**2.39.** Neste sentido, somos de concluir que o empregador não logrou demonstrar, em concreto, quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.40.** Salieta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.41.** Por último, enfatiza-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das

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

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE DEZEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**