

## **PARECER N.º 1082/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a 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 FH/5311/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora .... enviou à CITE, em **19 de setembro de 2024**, por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **22 de agosto de 2024**, por via do qual, e através de mandatária constituída, solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em “regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência na educação e formação dos seus filhos, ambos menores à data, com atualmente 3 anos e 8 meses, pelo período de 12 anos. A trabalhadora encontra-se a exercer funções na secção de take away, mas já exerceu funções na peixaria, sendo que o seu horário de trabalho é entregue mensalmente, podendo na mesma semana o horário comportar diferentes modalidades de entrada e de saída, sendo as folgas rotativas.

A trabalhadora amamenta pelo de acordo com o artigo 47.º do Código do Trabalho estão a ser devidamente descontadas as duas horas de amamentação.

Atualmente encontra-se a fazer os seguintes horários de trabalho:

- Das 8h00 às 11h30 (manhã);
- Das 14h30 às 17h00 (tarde).

Período para intervalo de descanso diário:

- Das 11h30 às 14h30.

E também o horário:

- Das 12h00 às 14h00 (manhã);
- Das 17h30 às 21h30 (tarde).

Período para intervalo de descanso diário:

- Das 14h00 às 17h30.

Porém, o marido é também ele trabalhador do mesmo estabelecimento, possuindo também ele um horário de trabalho aleatório e com folga rotativas.

Deste modo, os dois progenitores não conseguem prestar a devida assistência aos filhos de ambos, pois nenhum deles usufrui de um horário compatível com a vida familiar de progenitores com filhos menores, sendo uma delas uma

bebé de apenas 8 meses de idade. O menino tem 3 anos pelo que também vai entrar no Jardim de Infância de ..., encontrando-se já matriculado como consta do documento nº 1 ora junto em anexo.

Os avós maternos são quem auxiliam o cuidado com as crianças, porém tal vai deixar de acontecer, pois o pai da aqui trabalhadora irá ser alvo de uma cirurgia à coluna lombar em Outubro do corrente ano. Desta forma, irá precisar ele próprio de auxílio, sendo que a mãe da trabalhadora não possui sequer carta de condução.

Por tudo quanto foi exposto, a trabalhadora solicita que daqui a 30 dias, seja o seu horário exercido apenas de segunda a sexta-feira, na seguinte modalidade:

Das 9h00 às 13h00 (manhã);

Das 14h00 às 18h00 (tarde),

Período para intervalo de descanso diário:

Das 13h00 às 14h00.

Dispensa de amamentação:

Das 9h00 às 10h00;

Das 17h00 às 18h00.

Descanso semanal:

Sábados e Domingos

Declara-se ainda que os menores vivem com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que ora junto em anexo sob o número 2.”

**1.3.** A trabalhadora junta dois documentos, sendo um documento comprovativo da frequência da criança em estabelecimento pré-escolar e um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, e ainda uma procuração forense.

**1.4.** Por carta registada com AR de **9 de setembro de 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...) **Do alegado horário de trabalho flexível**

O pedido de V. Exa. sobre a prática de um horário de trabalho flexível, não é, de todo, um verdadeiro horário de trabalho flexível, pois nos termos em que esse é solicitado, não se pode reconhecer, nem se reconhece o mesmo, como HT flexível, dado que V. Exa. indica que pretende um HT fixo, de 2 a 6 feira, das 09h00m às 13h00m e das 14h00 às 18h00, e com folga fixa ao Sábado e Domingo, o que resulta em um HT fixo, semanal, e ainda, em folgas fixas, ao fim de semana.

Contudo, é certo que, mesmo no regime de HT flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido (artigo 56.º n.º 3, do CT) e depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor. A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais”, 3 edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e e) e n.º 4) e ainda Bernardo Lobo Xavier / António Nunes de Carvalho, em “Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE), in RDES, jan./dez. 2014, n.º 1-4, p. 54)” Por um lado, é ao empregador que compete a fixação do horário de trabalho dos trabalhadores (art.º 212 do CT), solução que não é afastada pelo regime previsto nos artigos 56.º e seguintes do CT, sendo certo que “o trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais” Vide ainda o AC do TRL de 18/05/2016.

Ora, não é este o caso, uma vez que pretende ser V. Exa. a estabelecer quer o HT quer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários — logo, nunca poderia ter folgas fixas, ao

fim de semana, como pretende, pois isso é desvirtuar o conceito de horário flexível ao impor o horário acima mencionado (vide por exemplo a decisão proferida no AC do TRL de 29/01/2020).

Assim, nem tão pouco V/ Exa. solicita horário flexível, como a aprovação da V/ proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na V/secção e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que V/ Exa. seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo, pois, repete-se pretende ser dispensada da prestação de trabalho por turnos prestando o seu trabalho com a fixação de um turno fixo e de folgas fixas aos sábados e aos domingos, sem qualquer fundamento legal, e sem ser de acordo com o procedimento legal, nos termos dos arts. 58 e 60 do CT.

Além do que, como bem sabe, consta do seu Contrato Individual de Trabalho, na Clausula 1a que o seu horário de trabalho será em turnos fixos ou rotativos, o que reforça o facto de ser a esta empresa que compete a organização do tempo de trabalho, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, o demais horário de trabalho, aliás, reforçada ainda pelo poder de direção desta que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (artº 212º do CT), a qual, para organizar o horário de V. Exa. não pode ficar apenas subordinada aos seus interesses particulares, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde esta empresa está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência.

Assim se decidiu no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de O 1/02/2024 em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) “O horário flexível, previsto nos art.s 56.º e 57.º do CT, é fixado pelo empregador dentro dos limites que a lei estabelece e, sem prejuízo de o trabalhador poder indicar o horário que mais lhe convém, deve ser um horário flexível, não podendo impor ao empregador um horário fixo.”

#### **Dos horários de trabalho existentes e em vigor na empresa**

Acresce que V./ Exa bem sabe que, atendendo ao horário de abertura e de fecho da loja (07h00 às 22h00m e de abertura ao público, que é das 08h30 às 21h00m), os horários de trabalho praticados por todos os trabalhadores da Loja e também da sua secção, que é a takeaway, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento.

Com efeito os turnos existentes na loja e na secção onde V. Exa. exerce funções são repartidos regularmente nas secções desta Loja, por cinco dias da semana, da seguinte forma:

1º turno das 8h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00

2º turno das 9h00 às 14h00 e das 15h00 às 18h00

3º turno das 11h30 às 15h00 e das 17h00 às 21h30

Com dois dias de folgas rotativas, de Segunda Feira a Domingo.

Assim o primeiro turno da Loja inicia às 7h00m e entre as 21h00 e as 21h30 opera-se o seu encerramento, procedimento que se repete durante os sete dias da semana, nas secções da Loja.

A adopção deste sistema dos turnos tem em vista tentar de algum modo corresponder às expectativas dos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada, com família e filhos menores, tendo sempre que ter em conta a rotatividade com as restantes funcionárias da mesma secção.

Como já se disse e tal como V. Exa. bem sabe, os horários de trabalho praticados nesta empresa obedecem a um sistema rotativo, sendo elaborados e anexados a Escalas de Rotação com períodos de 8 horas diárias e 40 horas semanais por forma a prever a prestação de trabalho nos 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público, rodando semanalmente, e com dois dias completos de descanso semanal rotativos de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês em obediência ao disposto no CCT da APED (vide nº 5 da cl. 11ª) pois estes horários são Diversificados (expressão ínsita no CTT da APED),

Importa salientar que os H.T. praticados e distribuídos por todos os trabalhadores, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento mas também para tentar de algum modo agradar aos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada trabalhador, com família e filhos menores

Esta modalidade de HT está insita no CT, como um tipo de HT flexível quanto ao seu início e termo da actividade, permitindo que o trabalhador possa começar e terminar a actividade a horas diferentes em cada dia (vide Pedro Romano Martinez in Direito do Trabalho 20 Edição Almedina pag.524), podendo (e é) mais vantajoso para o trabalhador, que assim pode planear a sua vida familiar e pessoal de acordo com os mesmos, permitindo-lhe ter durante a semana ou semanas de trabalho vários períodos de “não trabalho” em diferentes alturas do dia ou em diferentes dias da semana, ao contrário do que se passaria caso o mesmo fizesse sempre o mesmo HT de Abertura ou o HT de Fecho-

Nesta sequencia, e porque aquele normativo, citado por V. Exa. admite que tal direito possa ser recusado pelo empregador também com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT), o que se verifica, atendendo o já exposto no início desta missiva, e sobretudo ao facto de se ter sempre em conta a rotatividade com as restantes funcionárias da mesma secção, informamos V. Exa. que não é possível aceder ao seu pedido, nos termos apresentados.

#### **Das necessidades e das exigências imperiosas desta empresa**

Como até V. Exa. bem sabe, esta empresa é sensível a todos os pedidos dos seus trabalhadores, sendo que por vezes não é possível satisfazer ou aceder a todas as pretensões, muito menos agora, em virtude da conjectura económica que o País atravessa, pois a mesma tem os seus recursos humanos sobejamente focados no serviço ao cliente dentro de todas as regras e obrigações sanitárias, e condiciona, igualmente, a elaboração dos horários de trabalho de todos os trabalhadores, em virtude do quadro de pessoal estar reduzido ao mínimo essencial para o normal e bom funcionamento das secções, e assegurar um mínimo de qualidade nos serviços prestados ao cliente, face, até, à escassez de mão de obra que se verifica.

Para tanto, todos os trabalhadores desta empresa estão inseridos num esquema de turnos rotativos que, para funcionar na sua plenitude necessita, pelo menos, da coordenação constante de três trabalhadores para obter uma rotatividade plena.

Para satisfazer o pedido efetuado pela trabalhadora, a empresa necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho de todos os trabalhadores afetos a este esquema de turnos rotativos ou, em último caso, proceder à contratação de um novo trabalhador para prestar trabalho no período ‘não desejado’ pela trabalhadora, das 18h00m até às 21h30m (3h30m) e aos fins de semana, fazendo-a incorrer em custos adicionais, que não lhe são exigíveis. Assim, o horário exigido pela trabalhadora não só não existe, como não se adequa ao funcionamento de uma superfície comercial como a desta empresa, sobretudo na secção de takeaway em que são sempre necessários 3 funcionários em simultâneo.

Devemos ainda salientar que neste momento, e de entre o quadro de pessoal desta empresa, com 66 trabalhadores, existem várias suas colegas de trabalho que se encontram impedidas da prática do normal horário de trabalho, por variadíssimos motivos, em várias secções. Isto é:

- 3 colaboradoras, com Baixa Por Impedimento Prolongado, as Sras. ..., Sra. ... e Sra. ...
- 2 colaboradores a usufruir de Acordos para a Prática de HT flexível (marido e mulher);
- 10 colaboradoras em HT reduzido por Licença para Amamentação

Ao que acrescem baixas imprevistas e ausências por gozo de férias

Concretamente em cada secção:

Charcutaria:

- A Sra. ..., neste momento está de licença, tem 2 filhos menores de 12 anos;
- A Sra. ..., está com horário de amamentação e tem 2 filhos menores.

Cx central:

- A Sra. ..., tem 1 filho menor e está a fazer horário de amamentação e neste momento só está a trabalhar até às 20.30;
- A Sra. ..., tem 1 filho menor e está a fazer horário de amamentação e neste momento só está a trabalhar até às 20.30 às segundas e sábados, nos restantes dias tem que sair às 18h;

Caixas:

- A Sra. ..., está a fazer horário de amamentação e apenas trabalha até às 20h;
- A Sra. ..., tem 1 filho menor e está a fazer horário de amamentação e neste momento só está a trabalhar até às 20.30 ao fim de semana e 18h durante a semana;

Padaria:

- A Sra. ..., está a fazer horário de amamentação, durante a semana não pode trabalhar antes das 9h;
- A Sra. ..., está a fazer horário de amamentação;
- A Sra. ..., está a fazer horário de amamentação;
- A Sra. ..., está a fazer horário de amamentação

Reposição:

- A Sra. ..., está de baixa por gravidez de risco e está com horário flexível de segunda a sexta das 8h às 18h.

O que impossibilita a articulação dos demais HT.

E, na secção onde V. Exa. exerce funções, que conta com 4 colaboradores, neste momento:

- a Sra. ... encontra a praticar um HT flexível, com entrada às 08h e saída às 17h, não prestando trabalho ao Domingo;
- a Sra. ... encontra-se de Baixa / Impedimento prolongado
- a Sra. ... encontra-se de Baixa / Impedimento prolongado

Deve ainda salientar-se que é precisamente no período compreendido entre as 17h00 e as 21h30m, e aos fins de semana, que esta empresa obtém um maior volume de vendas, advindo do maior número de clientes que aqui se deslocam para efectuar as suas compras, sendo por conseguinte, necessário ter trabalhadores nas secções em número suficiente para satisfazer de forma adequada os clientes.

Isto significa que durante tais períodos de funcionamento e abertura ao público, desta empresa, são necessários todos os trabalhadores disponíveis em cada secção as quais necessitam no mínimo de 3 trabalhadores durante o horário de abertura e funcionamento, por forma a que em cada secção haja, em permanência, uma trabalhadora, para abranger a amplitude horária das secções

Desta forma, conclui-se que atendendo agora ao pedido de V. Exa., iria causar uma ausência de mais uma trabalhadora naqueles períodos já referidos, o que vai originar que a empresa, para aceder a esse seu pedido, estaria a prejudicar o serviço ao cliente, nos períodos das 17h às 21h30m durante a semana e aos fins de semana, pois só tem um funcionário, quando necessita sempre de três, em virtude do afluxo de clientes naqueles horários, prejudicando dessa forma o atendimento ao público, o que se sabe, causará reclamações dos mesmos pois não haveria nenhum colaborador para atender ao público, quando V. Exa. saísse às 18h, e um seu colega de secção folgasse, sendo que durante o fim de semana, não haveria ninguém durante todo o dia, quando os seus colegas de trabalho tivessem de folgar ao sábado ou ao Domingo, obrigatoriamente, por imposição legal do CCT da APED. Isso levaria à necessidade de contratar um funcionário a part-time para colmatar a V/ falta na rotação dos turnos no horário da secção a partir das 18h às 21h30m, e durante o fim-de-semana, hora em que não estaria ninguém na secção caso esta empresa assentisse no seu pedido de flexibilidade, o que por maioria de razão não é de todo possível.

E isto tudo durante doze anos, sem esquecer que pretendendo ainda V. Exa. não prestar trabalho aos fins de semana, isso implicaria que a empresa fique com uma pessoa a menos, prejudicando assim o atendimento ao cliente, já que a equipa é composta por 4 pessoas, e como uma delas está, rotativamente de folga ficariam apenas 2 durante esses dias, ou mesmo nenhuma, quando ocorrem folgas.

Por outro lado, é manifestamente impossível proceder à troca de secção de outra colega, já que a mesma situação transitaria para qualquer outra secção, pois os horários de trabalho praticados são os mesmos, e como se deixou referido supra, existem colegas de V. Exa. com outras condicionantes nos respectivos horários de trabalho.

Tais ausências de trabalhadores na secção seria insustentável, com evidentes prejuízos para esta empresa em termos de volume de vendas que não se realizaria (ao final do dia - 18h às 21h30m - e ao fim de semana, que são os dias de maior movimento) bem como para a respectiva vida pessoal e familiar das suas colegas, quando V. Exa. bem sabe desde a sua admissão, que os horários de trabalho são diversificados e rotativos sendo essa uma condição de admissão de trabalhadores nas empresas do sector da distribuição alimentar.

Por último, manifestamos a nossa vontade em aceder, na medida do possível, ao que solicita, motivo pelo qual:

Na tentativa de ajudar e como o V/marido trabalha nesta empresa, propõe-se que os horários entre os dois sejam desencontrados, permitindo dessa forma existir sempre um progenitor com horário que lhe permite dar assistência às crianças, conjuntamente com a atribuição de pelo menos uma folga em conjunto, e na semana em que gozam o domingo podem vir a ter duas folgas em conjunto.

Quanto à questão dos fins de semana, como já se disse, o regime de horário de trabalho flexível não contempla esse período, mas ainda assim, sempre se diz que tendo folga fixa nesses dias, e maior afluência de clientes e volume de trabalho, conforme já anteriormente explicitado, iria afetar todo o esquema de folgas com as restantes colaboradoras das outras secções secção.

Importa sublinhar que tal entendimento é sufragado pela CITE, designadamente no PARECER N.º 30/CITE/2019, Processo n.º 3968/FH/2018.

De salientar igualmente o PARECER da CITE N.º 47/CITE/2019, Processo n.º 81/FH/2019, segundo o qual: “tendo em conta o pedido efetuado pela requerente, bem como a organização dos turnos existentes na loja, constata-se que o horário solicitado pela trabalhadora não tem correspondência com os turnos existentes, devendo tal pedido ser enquadrável na amplitude...”

Ou o Parecer 696/CITE/2021 que reconheceu que “...a sua escolha horaria tem de recair sobre um turno existente na organização, e que seja praticado dentro da área/serviço/setor em que presta as suas funções profissionais...o que neste caso em concreto não se verifica”

Ou ainda, mais recente, o Parecer 687/CITE/2022 que afirma que “...não se enquadrando nos limites da organização dos tempos de trabalho definidos pela entidade empregadora, e previamente existente ao pedido, a admitir-se viabilidade a esse pedido, estaria a impor-se à entidade empregadora um horário “ex novo” que representaria um constrangimento demasiado oneroso e portanto inexigível.”

(...)”

**1.5. Com data de 13 de setembro de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:**

“(...

No dia 20 de agosto de 2024, através da aqui mandatária (...), foi submetido um pedido de horário flexível relativamente à trabalhadora .... O aludido pedido foi acompanhado, entre outros elementos, da declaração da Junta de Freguesia da sua área de residência, a qual atesta que a trabalhadora vive em comunhão de mesa e habitação com o seu marido e dois filhos menores, um menino de 3 anos e uma menina de 8 meses.

Neste seguimento, no passado dia 10 de setembro de 2024 foi rececionada por carta registada com AR, resposta de recusa ao peticionado pedido.

Contudo, não se pode concordar com as razões emanadas na missiva de recusa, uma vez que não correspondem inteiramente à verdade.

Senão vejamos,

1. Corresponde à verdade que a trabalhadora ... submeteu no dia 20 de agosto de 2024 um pedido de horário flexível, das 9h00 às 13h00 e das 14h às 18h00, com folgas aos fins de semana, isto é, sábados e domingos, bem como o respetivo desconto das horas de amamentação.

Deste modo,

2. A Trabalhadora enquadrou o pedido de alteração de horário no âmbito do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

3. V. Ex.a alega na primeira página da vossa missiva que tal pedido consubstancia um pedido de horário fixo e que fixar as folgas ao sábado e domingo é desvirtuar o procedimento de horário flexível.

4. Todavia, o pedido de horário nesse sentido tem uma razão de o ser, não tendo sido por mera vontade ou bel-prazer que a trabalhadora o fez.

Assim sendo,

5. A trabalhadora tem dois filhos menores, um menino com 3 anos de idade, que vai frequentar o jardim de infância, e uma bebé com 8 meses de idade.

6. O marido da trabalhadora é também ele trabalhador desta entidade patronal.

7. Sendo que, o casal dispunha de um horário laboral mensal no qual não tinha um único dia de folga coincidente, com horas de entrada e saída completamente distintas.
8. Situação que levou o casal em Agosto deste ano de 2024 a abordar o sócio-gerente, o Sr. ... .., sobre a situação dos horários e das folgas, bem como das responsabilidades com os filhos menores
9. Sendo que actualmente, no mês de setembro, a única coisa que mudou após falarem com V. Ex.a foi o facto de terem uma folga mensal coincidente.
10. Ora, uma família com quatro membros na composição do seu agregado familiar só se encontra uma vez por mês para poderem estar todos reunidos em família.
11. O marido da trabalhadora, o Sr. ..., este mês de setembro tem como horário de entrada 7h00, 9h00, 10h00 e 11h30, saindo às 17h00, 19h00, 20h00 e 21h30, respetivamente, cfr. doc. 1 ora junto que se dá aqui por reproduzido para os devidos efeitos legais.
12. Por sua vez a esposa ... este mês está a fazer horário da 9h00 às 18h00, das 12h00 às 21h30 e das 8h00 às 17h00, consoante o dia da semana, cfr. doc. 2 ora junto que se dá aqui por reproduzido para os devidos efeitos legais.
13. Todavia, há um outro casal de colaboradores, a D. ... e o Sr ..., que fazem o mesmo horário, marido e mulher...
14. Já diz o ditado popular, uns são filhos outros enteados....
15. No que concerne aos avós maternos que eram quem prestava auxílio aos netos e filhos dos aqui colaboradores, estes também não conseguem atualmente auxiliar na situação pelas razões emanadas na missiva anterior.
16. Não restando à trabalhadora, que ainda amamenta, quaisquer alternativas no que concerne a apoios.
17. É falso que o enquadramento desta trabalhadora levaria a uma reorganização de todos os 66 colaboradores como consta na segunda página da missiva de recusa.
18. Ou ainda, que tal consubstancia uma violação do princípio da igualdade, uma vez que como se pode ver no horário entregue à trabalhadora, a D. ..., colaboradora no takeaway, entra todos os dias às 8h00 com saída ora às 15h00, ora às 17h00, com todos os domingos de folga fixos, sendo que às sextas e sábados larga às 13h00.
19. V. Ex.º invoca concomitantemente, na página terceira da missiva, o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 01-02-2024, no qual o horário flexível não pode consubstanciar um horário fixo.
20. Tem toda a razão a invocação que V. Ex.a faz
21. Nomeadamente, antes de peticionar um horário flexível, convém primeiramente saber se a empresa comporta trabalhadores suficientes que permitam que tal pedido seja enquadrado, convém que tal não prejudique o normal funcionamento da empresa ou lhe acarrete prejuízos e, por último, convém que se respeite as exigências formais do art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
22. Lendo o acórdão denotamos desde logo que o pedido não foi devidamente formulado e equacionado pelo trabalhador e que na situação em apreço tratava-se de apenas 3 trabalhadores naquela secção.
23. Ora, na loja temos 66 trabalhadores e todos, ou quase todos, multitarefas, ou seja operadores.
24. Cumpre-se esclarecer que a trabalhadora detém a categoria profissional de operadora de supermercado.
25. Consultada a última revisão global do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicado no BTE nº 22 de 15 de junho de 2008, com as alterações introduzidas na revisão publicada no BTE nº 8 de 15 de maio de 2010, constatamos que a descrição funcional da categoria profissional de Operador/a é o trabalhador que num supermercado, hipermercado ou loja, alimentar ou não alimentar, desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao seu bom funcionamento, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respectivo local de trabalho quer as paletes e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

26. Neste sentido veja-se o Parecer da CITE 329/CITE/2022, favorável ao pedido de alteração de horário, onde é abordada precisamente a situação de uma trabalhadora com categoria de operadora.
27. Por último, dos 66 trabalhadores quantos detém a mesma categoria da trabalhadora?
28. Não o sabemos... mas deduzimos que a grande maioria.
29. Também não sabemos quantas secções existem, nem o funcionamento exato de cada uma... há os frescos... os congelados... a peixaria... etc
30. Sendo que ora estão numa secção, ora em outra, sendo raro o trabalhador que permanece anos numa secção, à excepção de secções mais específicas como o talho.
31. De resto, todos os outros “viajam” pelas várias secções da empresa.
32. É igualmente invocado na terceira página que o horário petitionado pela trabalhadora não se enquadra nos horários existentes da loja e da secção em que o 1.º turno é das 8h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, o 2.º turno das 9h00 às 14h00 e das 15h00 às 18h00 e o 3º turno é das 11h30 às 15h00 e das 17h00 às 21h30.
33. Porém, a trabalhadora petitionou um horário das 9h00 às 13h00 e das 14h às 18h00,
34. Ora por favor, o segundo turno tem precisamente esse horário!
35. Sendo que a trabalhadora pediu como hora de pausa o período das 13h00 às 14h00 e V. Ex.a tem que a pausa se dá no 2.º turno das 14h00 às 15h00.
36. Ora, se V. Ex.a estivesse na disposição de dar este turno tinha sugerido que mudasse a hora de pausa à colaboradora.
37. Pois tal é o mínimo dos problemas nesta situação!
38. Aliás, este mês a trabalhadora tem dias que entra às 9h00 e sai às 18h00...
39. Além de que a trabalhadora não se importa de mudar de secção, pois já trabalhou na caixa e peixaria.
40. Na quinta página V. Ex.a fala das necessidades e das exigências imperiosas da empresa.
41. Contempladas no art. 57.º, n.º 2 do C. T que correspondem a “situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”, cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11-07-2019, relator Paulo do Paço, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).
42. Pois bem, todos nós sabemos que tal é o argumento chave de recusa de um horário flexível.
43. V. Ex.a invoca desde logo, a conjuntura económica que o país atravessa e as regras sanitárias que condicionam a elaboração dos horários....
44. Bem, se se referisse à época do Covid 19 até se entendia o parágrafo de argumentos, mas...
45. Estamos já em 2024, desconhecendo-se que o país esteja a entrar numa crise económica ou de saúde pública, felizmente!
46. Não existe horário não desejado das 18h00 às 21h30, tanto que a trabalhadora neste momento até está a exercer em parte esse horário!
47. Não nos parece também este argumento viável e atendível.
48. Invoca na sexta página que são necessárias 3 funcionárias em simultâneo na secção de takeaway.
49. Pois bem, ao visualizar o horário entregue à D. ... verificamos que constam 4 pessoas no takeaway.
50. E que nem sempre se encontram 3 funcionárias em simultâneo...
51. Havendo vários dias que estão apenas duas trabalhadoras
52. Ora, só se pode deduzir é que o volume de vendas o permite.
53. Sendo que a D. ... folga sempre ao domingo, bem como ao sábado de tarde, não constando na lista elencada por V. Ex.a como praticante de horário de amamentação ou horário flexível.
54. Há ainda 10 colaboradoras supostamente com horário de amamentação.
55. Porém, primeiramente, tal como diz V. Ex.Y são 66 trabalhadores na empresa.
56. Segundo a amamentação não dura ad aeternum... como tal, isso é uma situação que vai terminado gradualmente.
57. Terceiro, invoca 10 colaboradoras, mas só enuncia 9.
58. Há ainda uma colaboradora que se encontra de licença, a D. ..., sendo que D, .. tem fixado horário flexível, mas está de baixa por gravidez de risco.
59. E ainda 3 trabalhadoras por impedimento prolongado.
60. Porém, sabemos também que tal não acarreta custos na empresa pois a gravidez de risco, as licenças e as baixas são suportadas pela Segurança Social!
61. Inclusive no takeaway há uma pessoa de baixa há mais de um ano, contudo nunca o lugar foi repostado com um novo funcionário...

62. Outra situação um tanto quanto discriminatória é que do leque das colaboradoras que invoca em dispensa de horário de amamentação, apenas esta trabalhadora, a D. Diana, faz fechos, mesmo V. sabendo que a colaboradora já pediu para que tal não acontecesse, pois a bebé tem apenas 8 meses.
63. Na padaria a D. ... e D. ...amamentam, mas quiseram o horário de fecho, por motivos que desconhecemos e nem temos de conhecer, pois cada família sabe o melhor para si e tem a sua organização.
64. Sim, com dois filhos menores a trabalhadora e o marido, ambos, fazem imensas vezes fechos de turno, ou seja, até às 21h30.
65. Acha mesmo que um casal com dois filhos de 3 anos e X meses, com dias a saírem um às 21h30 e outro 20h ou 19h é conciliável?
66. Sabemos que a entidade empregadora pode ceder o horário, e em nada a está prejudicar, podendo o seu horário ser praticado.
67. E o horário é pedido por 12 anos porque por parte de V. Ex.a a abertura é zero, não sendo dada a oportunidade de celebrar um acordo contratual quanto a esta questão por um ou dois anos, e logo se veria o desenrolar...
68. Ao peticionar este horário, a trabalhadora não está a conduzir a perdas de vendas e os trabalhadores que existem são suficientes, ao contrário do alegado.
69. Se o takeaway não o permite, vejam-se alternativas em outras secções.
70. Não merece igualmente acolhimento o facto de só estar em causa a secção takeaway, porquanto nada nos é dito, que nos permita concluir, que uma trabalhadora com a categoria profissional de Operadora só possa estar afeta àquela secção, e não a outra em que sejam praticados outros horários e que isso prejudica a loja e o seu funcionamento.
71. Portanto, nota-se perfeitamente que a categoria profissional da trabalhadora é pelo seu estatuto multifacetada em tarefas, sendo por isso aleatória a atribuição de horário aos trabalhadores desta e de outras secções,
72. O argumento invocado na oitava página que a troca de secção seria uma transição do problema não pode, por conseguinte, vingar, pois há imensas secções, daí 66 colaboradores!
73. Pelos motivos elencados, o pedido da trabalhadora em fixar as folgas ao fim de semana não é descabido, tendo toda uma razão de o ser, aliás a trabalhadora já o está a exercer em parte!
74. Não sendo a hora de pausa o problema...
75. E, é neste sentido, que a jurisprudência tem legislado, como é exemplo o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, relator Domingos Morais, processo ..., de 19-04-2021, que se afigura similar ao aqui discutido, e que apresenta seguinte sumário:
- “I - A alteração/flexibilização do horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito constitucional consagrado nos artigos 59.º, n.º 1, b) e 67.º, n.º 2, ii) da Constituição República Portuguesa, bem como no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- II - Na interpretação dos citados normativos, são de aplicar as regras gerais do artigo 9.º do Código Civil, bem como as regras especiais do Código do Trabalho, como o princípio do favor laboratoris, não devendo o intérprete ignorar o contexto social dessa aplicação: uma sociedade que envelhece a “olhos vistos”, por força da baixa natalidade, e na qual aumentam as famílias monoparentais.
- III – A circunstância de trabalhadora com filho menor de 12 anos, cujo infantário fecha às 18.00h, e sem qualquer outro apoio —familiar ou institucional -, constitui exigência substancial que limita o empregador na sua faculdade de alterar o horário de trabalho para além dessa hora.
- IV- Diferente interpretação dos citados normativos vota ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da actividade profissional com a vida familiar do trabalhador “.
76. Ainda, e no mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo ..., relator Paula do Paço, de 11-07-2019, expressa no sumário que:
- “I-O regime especial de horário flexível visa adequar o tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador nomeadamente, quando este tem filho menor de 12 anos.
- II- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, um horário flexível, entre as 09h00 e as 18h00 com 1 hora de almoço, de 2 a 6ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga, motivado pela circunstância de a trabalhadora não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor de 5 anos, quando o infantário que o mesmo frequenta está encerrado, o horário requerido enquadra-se na definição de horário flexível, prevista no artigo 56.º Código do Trabalho.

III- Sobre o empregador recai o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.0, n.º 3 do Código do Trabalho.

IV- As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.

V- O ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador.”.

77. Dispõe, sobre a matéria, o Código do Trabalho, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção 1 Disposições gerais, no nº 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que: “(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”(sublinhado nosso).

78. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 2 12.0 sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve: “(...) a) (...); b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (...)” (sublinhado nosso).

79. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.0 do CT que “(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)” (sublinhado nosso).

80. Não tendo de todo a entidade patronal, com a recusa do pedido de alteração, proporcionando condições para que a trabalhadora pudesse conciliar a vida escolar e familiar com a sua vida profissional.

81. Propõe ainda V. Ex.’ na nona página da missiva de recusa que os horários entre o Sr. Ricardo e a D. Diana sejam desencontrados, mas há aqui vários problemas que se levantam...

82. Primeiro, a amamentação com 8 meses, fase ainda de introdução alimentar, está ainda muito vinculada à pessoa mãe.

83. Pelo que, horários tardios como são os horários de fecho, 21h30, não encontram sintonia com a situação da amamentação em tão tenra idade.

84. Segundo o menino de 3 anos entrou para o Jardim de Infância, que tem abertura pelas 9h00, pelo que só o turno das 9h00 às 18h00 se encaixava, o peticionado pela colaboradora e que V. Ex.a diz que não existe...

85. Os horários desencontrados seriam uma proposta viável quando a filha da trabalhadora tivesse 3 anos de idade, em que podia ir buscar ou levar à escola o pai ou a mãe.

86. Mas, nesta fase em que a filha da trabalhadora não tem sequer um ano de idade, a mãe, com todo o respeito pelos pais, é a figura parental que a bebé mais dependente, por exercer a amamentação.

87. O bom senso existe no casal, tanto que o pai não solicitou o horário flexível para que a empresa não saia lesada da situação e possa ele exercer turnos e folgas rotativas.

88. Por último, uma vez que este processo será remetido para a CITE, é escusado V. Ex.a invocar Pareceres num ou noutro sentido, pois cada caso é um caso e a Comissão saberá certamente analisar toda a situação diligentemente (...).”.

**16.** Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprе analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de

disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

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

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

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares**

**que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

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

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

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

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP,

no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

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

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

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de

30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

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

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

**2.20.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

**2.22.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.24.** Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto "(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana".

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o

horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.28.** Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

**2.29.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “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. (...)”.

**2.31.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade

humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.32.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.33.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.34.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

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

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento**

**da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência na educação e formação dos seus filhos, com 3 anos e 8 meses respetivamente, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, pelo período de 12 anos, o horário de trabalho seja organizado de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 13h00 (manhã) e das 14h00 às 18h00 (tarde), com um período de intervalo de descanso diário das 13h00 às 14h00, e descanso semanal aos Sábados e Domingos.

**2.38.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

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

**2.40.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize, de facto, a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

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

**2.42.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível

que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.43.** A intenção de recusa da entidade empregadora, no caso em apreço, vem alicerçada fundamentalmente no facto de *os horários de trabalho praticados obedecerem a um sistema rotativo, sendo elaborados e anexados a Escalas de Rotação com períodos de 8 horas diárias e 40 horas semanais por forma a prever a prestação de trabalho nos 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público, rodando semanalmente, e com dois dias completos de descanso semanal rotativos de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês em obediência ao disposto no CCT da APED (vide n.º 5 da cl. 11ª) pois estes horários são Diversificados (expressão ínsita no CTT da APED), com a agravante de que os horários praticados e distribuídos por todos os trabalhadores, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento mas também para tentar de algum modo agradar aos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada trabalhador, com família e filhos menores.*

**2.44.** Ora, assim analisada a intenção de recusa consideramos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível pretendido.

**2.45.** Com efeito, a amplitude indicada pela trabalhadora correspondente exatamente a um dos horários praticados no estabelecimento, sem que a entidade empregadora tenha cuidado demonstrar as circunstâncias de facto de impedem o horário pretendido.

**2.46.** Somos, por isso, de entender, que, além de considerações tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no local de trabalho.

**2.47.** Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que

merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.48.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

**2.49.** De resto, a entidade empregadora refere ainda, na exposição da sua intenção de recusa, que existem outros/as trabalhadores/as a quem foi reconhecido o direito de trabalhar em horário flexível. E temos entendido, quanto a este aspecto em particular, que “não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício direitos relacionados com a parentalidade, porquanto o contrário seria admitir que tais direitos dependem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.”

**2.50.** Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

**2.51.** É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas

hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».

**2.52.** Por entendermos que generalização do gozo dos direitos concedidos a benefício da proteção da parentalidade pode assumir, no quadro da realidade institucional que representa cada entidade empregadora, uma extensão significativa de trabalhadores/as com as inerentes dificuldades de conciliação de direitos da mesma espécie, permitimo-nos ainda evocar o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães com base no qual recordamos que “(...) Existe colisão de direitos sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si. II- De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. No primeiro caso a resolução do conflito passa pela **coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; (...)**” (sublinhado nosso).

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

### III – CONCLUSÃO

Pelo 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.** A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

#### **IV - INFORMAÇÕES:**

##### **A CITE informa que:**

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

**4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE OUTUBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**