

## PARECER N.º546/CITE/2018

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2462/FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 07.09.2018, por correio eletrónico, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 14.08.2018, foi rececionado pela entidade empregadora, em 16.08.2018, com o seguinte conteúdo: - o horário diário ter início às 09:00 horas, com termo do período da manhã às 13:00 horas, fazer pausa de intervalo para almoço de 1 (uma) hora, iniciar período da tarde às 14:00horas e terminar às 18:00h, até que a sua filha de 5 (cinco) anos perfaça os 12 (doze) anos de idade. Para tanto, alegou viver em comunhão de mesa e habitação com a sua filha menor de 5 (cinco) anos de idade, portadora de doença crónica, não dispondo de retaguarda familiar para lhe prestar auxílio nas suas responsabilidades familiares.

- 1.3. Em 02.09.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, pessoalmente, alegando, cujo teor se transcreve de seguida:

*“Acusamos a receção, no dia 16 de agosto de 2018, da carta que dirigiu (...), solicitando «( ...) o Regime de Horário Flexível ( ... )», correspondente a um horário entre as 09h00 e as 18h00.*

*Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca estar a fazer tal pedido ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Pese embora (...). considere que o pedido formulado e ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

***(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido***

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que **o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário**». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando **«os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)**» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa **margem de tempo definida pelo empregador**.*

*E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).*

*Sucedem que V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 09h00 e as 18h00, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua exigem que se tenha a certeza dos trabalhadores alocados a cada horário, algo que é, na sua génese e natureza, de difícil compatibilização com a atribuição de um horário flexível solicitado nos presentes termos.*

*Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.*

*Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Aliás, já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, (...).*

*Acresce que,*

*Conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do CT, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de uma declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.*

*Por outro lado, não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, obstando a que o empregador possa gerir o funcionamento da sua loja perante tanta incerteza.*

*Em bom rigor, o n.º 1 do artigo 56.º do CT delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, mencionando que «O trabalhador com filho menor de 12 anos» tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. O legislador define, assim, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa extrair que, em termos absolutos, aquele será o prazo máximo aplicável. De outro modo, a solução lá estabelecida seria absolutamente desproporcional e sem correspondência com aquela que é a realidade empresarial e setorial. Pelo que se conclui que aquela expressão pretende excluir do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a doze anos e não fixar o prazo máximo de duração. Pois mesmo que o horário flexível seja aplicável às situações em que os filhos são menores de 12 anos, a verdade é que nunca se poderia admitir, ainda que por mero exercício de raciocínio, que tal horário se pudesse estabelecer para além dos 12 anos da criança.*

**Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível, e, além disso, não está acompanhado dos elementos obrigatórios exigíveis.**

*Sem prescindir,*

***(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja (...)***

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... na loja (...). A loja está aberta ao público todos os dias, entre as 09h00 e as 22h00.*

*V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão, a 04.06.2007.*

*Isto posto:*

1. *A loja tem 9 trabalhadores, sendo que 6 estão em regime de full-time e 3 em regime de tempo parcial.*
2. *Tendo em conta a tipologia de loja, não existem secções, pelo que todos os trabalhadores terão de desempenhar as mesmas funções.*
3. *As tarefas previstas no turno de V. Exa. incluem atendimento ao cliente, reposição de loja, a organização da loja, vendas e tarefas de ....*
4. *Todavia, de entre todos os trabalhadores da loja V. Exa. é a única trabalhadora com formação em ....*
5. *Além de V. Exa., existem na loja outros trabalhadores com responsabilidades familiares.*
6. *A loja apresenta os seguintes horários:*
  - i. *08h45 - 18h00;*
  - ii. *09h15 -18h15;*
  - iii. *10h15 -19h15;*
  - iv. *13h15 - 22h15.*
7. *O horário é rotativo para todos os trabalhadores.*
8. *Semanalmente são observados os seguintes esquemas de turnos:*
  - a. *Segunda a sexta-feira- 3 turnos (08h45 às 18h00; 09h15 às 18h15; 13h15 às 22h15);*
  - b. *Sábados, domingos e feriados - 4 turnos (08h45 às 18h00; 09h15 às 18h15; 10h15 às 19h15; 13h15 às 22h15).*
9. *Por forma a assegurar as condições mínimas de funcionamento da loja existe a*

*necessidade de alocar trabalhadores a cada turno de acordo com o seguinte esquema:*

- a. 08h45 às 18h00 - 1 trabalhador;*
- b. 09h15 às 18h15-2 trabalhadores;*
- c. 1 Oh15 às 19h15- 1 trabalhador (sábado, domingo e feriados);*
- d. 13h 15 às 22h 15 - 2 trabalhadores.*

*9. Nos fins de semana e feriados, existe um reforço do número de trabalhadores, com o objetivo de dar resposta ao aumento da afluência de clientes.*

*11. Os períodos do dia com maior afluência de clientes correspondem aos seguintes:*

- a. Período da manhã -10h30 às 12h30;*
- b. Período da tarde -16h00 às 20h00;*
- c. Fim de semana- 16h00 às 21 h00.*
- d. No Verão, entre julho e agosto, este período estende-se até às 22h00.*

*12. Por força da antedita afluência, existe a necessidade de garantir que existem trabalhadores em loja para dar resposta, sendo esta capacidade decisiva para assegurar os objetivos de vendas da loja.*

*13. Por outro lado, é igualmente necessário garantir a qualidade do atendimento a todos os clientes.*

*14. Por tudo isto, e no limite, a loja necessita de 5 trabalhadores para poder laborar, pois sem este número não consegue assegurar a manutenção das tarefas essenciais à abertura e bom funcionamento do estabelecimento.*

**Ora,**

*15. V. Exa. requereu um horário fixo, entre as 09h00 e as 18h00, com pausa para almoço entre as 13h00 e as 14h00, durante todos os dias da semana.*

16. Como já se discutiu na presente comunicação, este pedido não corresponde a um horário flexível, dado que em nada se enquadra no regime previsto no Código do Trabalho.

17. Além disso, e como V. Exa. até referiu no pedido, a loja já foi adaptando os seus horários às suas necessidades.

18. Aliás, existiu um pedido por parte V. Exa. para não realizar a abertura de loja, pois tem de levar a filha todos os dias ao infantário e não consegue assegurar, o que também limita a loja na elaboração dos horários.

19. Efetivamente; os horários de trabalho já estão otimizados no limite daquelas que são as possibilidades da loja.

20. Assim, mesmo que a loja equacionasse a alteração do seu horário de trabalho, tal não seria possível, na medida em que causaria prejuízo à loja.

21. Todavia, e ainda assim, V. Exa. requereu um horário de trabalho nos termos já indicados.

**Assim,**

22. Atendendo ao seu pedido, V. Exa. nunca poderá fazer aberturas ou fechos de loja.

23. Daqui resulta, no imediato, que para garantir o horário da loja ao longo do ano, a rotatividade de folgas semanais e as férias ao longo do ano, os restantes colaboradores teriam sempre que fazer o turno da noite, sendo que dois destes trabalhadores também têm filhos menores de 12 anos.

24. Mas para aferir das reais consequências da aceitação do seu pedido foi realizada uma simulação de horário de trabalho que consta em anexo.

25. *Como se pode verificar, o período de fecho da loja deixa de ficar assegurado, uma vez que com a rotatividade vigente, em relação aos horários e dias de descanso semanal, deixa de ser possível assegurar o horário da noite (entre as 13h15 e as 22h15).*

26. *Situação essa que se complica sempre que algum dos trabalhadores esteja em período de gozo de férias.*

27. *Além desta consequência, que causa prejuízo direto à loja, os trabalhadores sairiam prejudicados nos seus ciclos de trabalho, pois fariam mais vezes os horários noturnos, prejudicando o descanso diário entre jornadas.*

28. *Quer isto dizer que os períodos da tarde e noite sempre sairiam prejudicados, pois são alturas de maior fluxo dos clientes e vendas, especialmente durante a semana, ao que acresce a necessidade de garantir a logística para assegurar a abertura da loja no dia seguinte, já que não podem nunca ser transferidas para o turno da manhã.*

29. *Por outro lado, considerando que V. Exa. não pode realizar aberturas, significa isto que terá de ser sempre o mesmo trabalhador a realizar a abertura da loja, com entrada às 08h45.*

30. *Consequentemente, se esse trabalhador faltar a loja não iniciará a sua atividade, isto é, não terão sido realizadas todas as tarefas necessárias ao bom funcionamento da loja.*

31. *E se por força das circunstâncias algum dos trabalhadores adjudicados ao turno da noite tiver que substituir este trabalhador, a fim de realizar a abertura da loja, isso implicará a violação das normas legais relativas ao descanso diário, entre jornadas de trabalho.*



32. *A fim de assegurar as condições mínimas de funcionamento da loja, quando V. Exa. não presta trabalho, existem trabalhadores que para cobrir as necessidades de funcionamento são forçados a realizar o horário da manhã seguido do horário da noite, incumprindo a regra da amplitude horária.*

33. *Veja-se, por exemplo, na coluna referente ao dia 6 de setembro, um dos trabalhadores realiza o turno entre as 09h15 e as 18h30, e, no dia seguinte, o horário compreendido entre as 13h15 e as 22h15.*

34. *Entre outras consequências, a reorganização da atividade dos restantes trabalhadores para se adaptarem ao seu horário, tendo em conta o exemplo anterior, implicará que a loja tenha menos trabalhadores para realizar o fecho.*

35. *Ora, dispõe o artigo 212.0 do Código do Trabalho que, aquando da elaboração do horário, o empregador deverá ter em consideração **prioritariamente** as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador.*

36. *Em face do exposto, a proteção dos trabalhadores deverá prevalecer sobre as necessidades de conciliação entre a vida privada e profissional, talqualmente resulta do Código do Trabalho.*

**Assim,**

37. *Atribuindo o horário solicitado, a loja não terá colaboradores que assegurem as horas de maior afluência, especialmente numa altura e numa função em que está estipulado o desempenho de tarefas imprescindíveis e de caráter obrigatório para o bom funcionamento da loja.*

38. *Consequentemente, não havendo este atendimento os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*

39. *E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.*

40. *Ao admitir-se um cenário diferente deste, a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição da trabalhadora.*

41. *Pelo que a única forma de atribuir o horário solicitado por V. Exa. passaria pela necessária contratação, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.*

42. *Para além disto, e como é habitual, se algum dos trabalhadores estiver de férias ou ausente por outros motivos, a loja teria ainda menos trabalhadores disponíveis para fazer atendimento ao fim de semana, o que coloca seriamente em causa a subsistência da loja.*

43. *Contando, claro, que todas os trabalhadores estarão aptos para o trabalho e que não estarão ausentes por algum outro motivo que não férias.*

**Em suma,**

44. *Assim, a atribuição do horário solicitado terá como consequências o encerramento da loja com menos trabalhadores do que aqueles que necessita, bem como a perturbação descanso entre jornadas dos trabalhadores.*

45. *Isto implica que, para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, seja este o único esquema organizativo possível.*

46. *Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o horário solicitado, a loja não teria trabalhadores suficientes para dar resposta à afluência de clientes, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja.*

47. *A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, a realização de trabalho adicional não previsto, algo que, como certamente saberá, também obedece a determinados limites.*

48. *Prejudicando ainda as necessidades de repouso e descanso dos restantes trabalhadores.*

49. *Também não existem na loja outros horários que permitam dar resposta ao seu pedido, pois a outra secção a que poderia ser alocada não se mostra compatível com as suas limitações físicas, conhecidas e reconhecidas após o devido acompanhamento por parte dos serviços de medicina no trabalho.*

50. *Adicionalmente, se (...) lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*

51. *Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*

52. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.

53. A (...). também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante o período solicitado (até os seus filhos perfizerem 12 anos) devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário naqueles termos.

54. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de (...) entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado nem documentado, conforme o exigem os arts. 56º e 57º do CT.”.

1.4. A trabalhadora requerente elaborou, em **05.09.2018**, apreciação à intenção de recusa, recebida pela entidade empregadora em **06.09.2018**, nos seguintes termos:

“ (...)

*O meu horário trabalho é por turnos mediante um mapa mensal, pelo tem sido extremamente difícil gerir a vida familiar, pessoal e profissional.*

*O estabelecimento comercial acima referido onde presto serviço, abre ao público às 09H00 e encerra às 22H00.*

*Nesta loja, trabalho com vários colegas onde os mesmos exercem as mesmas funções.*

*Neste contexto, vem (...) solicitar a v. a Ex. a o Regime de Horário Flexível - Art.º 56 do Código do Trabalho, até minha filha ter os 12 anos de idade, com os seguintes períodos diários de trabalho normais:*

*- Início de manhã das 09H00 até às 13H00;*

*- Pausa para intervalo de 01 hora, para almoço, das 13H00 até às 14H00;*

*- No período da tarde, início das 14H00 até às 18H00.*

*Perfazendo o total de 08 horas diárias.*

*Na atual conjuntura, este é o horário mais ajustado e compatível com as minhas necessidades e responsabilidades familiares e que concilia com a vida profissional.*

*De referir, que no passado e por longo período de tempo por conveniência da referida loja efetuava este horário acima solicitado e que por motivos que me são alheios foi obrigada a fazer o horário/turno de fecho de loja.*

*(...)"*

- 1.5.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 07.09.2018, por correio eletrónico.

\*

- 1.6.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*" (...) c) 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 (...)"*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*
- 2.2** 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.
- 2.3** 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”.

- 2.4** 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.
- 2.5** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades*

*de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

**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<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)



- 2.9** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10** 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 vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11** 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.*" .

- 2.12** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito “(...) à *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.*”
- 2.13** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14** 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.
- 2.15** O 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 e a justificação da sua pretensão, 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).

- 2.16** 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.
- 2.17** 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.
- 2.18** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.
- 2.19** 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.
- 2.20** 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”.

**2.21** 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.

**2.22** A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.

**2.23** É doutrina maioritária 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 apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.24** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender 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 determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando 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.

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

2.25 A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - “(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 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.***” (negrito nosso).

2.26 Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão que: - “São constitucionalmente protegidos **os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). **Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores** como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, **já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto** e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.” (negrito nosso).

2.27 Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.28** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.29** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/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. Àquelas hipóteses corresponde 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 dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.30** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.31** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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 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.
- 2.32** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, com início às 09:00 horas e termo do período da manhã às 13:00h, fazer pausa de intervalo para almoço de 1 (uma) hora, iniciar período da tarde às 14:00horas e terminar às 18:00h, até que a sua filha de 5 (cinco) anos perfaça os 12 (doze) anos de idade.**
- 2.33** Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (uma) filha menor, com 5 (cinco) anos de idade, que com ele vive em comunhão de mesa e habitação, a qual sofre de doença crónica, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, não dispondo de qualquer apoio familiar para ajudá-la nas suas responsabilidades familiares.
- 2.34** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora sustenta a sua decisão em dois tipos de argumentos, o primeiro quanto ao conceito de horário flexível e elaboração do pedido e o segundo



respeitante às exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

**2.35** Em relação ao primeiro grupo de argumentos aduzidos pelo empregador, destaca-se o seguinte:

- O pedido não consubstancia um horário flexível, mas antes um pedido de horário fixo;
- A existência de horário alargado e de regime de laboração contínua, pela sua génese e natureza, são de difícil compatibilização com a atribuição de um horário flexível;
- A trabalhadora inverte o procedimento previsto na lei, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando, assim ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, pelo que o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário;
- Não acompanham o pedido os elementos obrigatórios, concretamente a declaração na qual conste que o/a filho/a vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, a indicação do prazo previsível para beneficiar do horário solicitado, nem a duração expectável das circunstâncias que determinaram o pedido.

**2.36** Quanto às exigências imperiosas de funcionamento do estabelecimento onde trabalha a Requerente, indica que:

- A loja está aberta ao público de segunda-feira a domingo, entre as 09:30 e as 22:00 horas.
- Estão 9 (nove) pessoas colocadas naquele serviço, 3 (três) das quais em a tempo parcial;
- Todos/as os trabalhadores/as desempenham as mesmas funções, as quais incluem atendimento ao cliente, reposição de loja, organização da

loja, vendas e tarefas de ...;

- A requerente é a única trabalhadora da loja com formação em ...;
- Existem outros trabalhadores com responsabilidades familiares,
- Os horários da loja estão organizados em 4 (quatro) turnos, a saber 8:45h/ 18:00h, 9:15h/ 18:15h, 10:15h/ 19:15h, 13:15h/ 22:15h.
- Nos dias de semana, são necessárias 1 (uma) pessoa no primeiro turno, 2 (duas) pessoas no segundo turno, 1 (uma) pessoa no terceiro turno (sábado, domingo e feriados), e 2 (duas) pessoas no quarto turno, sendo que se procede a reforço de trabalhadores aos fins de semana.
- Durante a semana, os períodos compreendidos entre as 10:30h e as 12:30h e entre as 16:00h e as 20:00h, e, aos fins de semana, a partir das 16:00h, são as alturas do dia em que a loja regista uma maior afluência de clientes e, conseqüentemente, um maior volume de vendas.
- A atribuição do horário de trabalho requerido implica a exclusão da trabalhadora do sistema de horários diversificados em vigor na loja, sistema, esse, que permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores da loja, ficando os colegas da trabalhadora obrigados a assegurar o turno da noite (13:15h/ 22:15h), sendo que destes trabalhadores, 2 (dois) têm filhos menores de 12 (doze) anos de idade.
- Os restantes colegas da requerente para cobrir as necessidades de funcionamento seriam forçados a realizar o horário da manhã seguido do horário da noite.
- A reorganização dos horários terá como consequência o encerramento da loja com menos trabalhadores/as do que aqueles que necessita, bem como a perturbação do descanso entre jornadas dos/as trabalhadores/as.
- Os períodos da tarde e da noite sairiam prejudicados, pois são os de maior fluxo de clientes, por conseguinte, de vendas, especialmente

durante a semana, pelo que a diminuição do atendimento levaria a um aumento de insatisfação dos clientes, o que conduziria a perda de vendas e, logo, existência de prejuízo, situação esta só ultrapassável por via de contratação de novos funcionários/as.

- Quanto ao horário proposto pela trabalhadora, não permite que a mesma possa realizar abertura da loja.

Não existem na loja outros horários que permitam dar resposta afirmativa ao pedido.

- A trabalhadora padece de limitações físicas que impedem a sua alocação a outro serviço.

- A atribuição ao Requerente do horário pretendido constituiria um tratamento preferencial o que iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.

**2.37** Na apreciação à intenção de recusa a trabalhadora responde estar recetiva a participar numa reunião com a entidade empregadora, a fim de ser equacionada uma alternativa ao horário por si requerido e disponibiliza-se para realizar, diariamente, o horário de trabalho correspondente ao segundo turno, das 9:15h às 18:15h, ou, em alternativa, o primeiro turno, que decorre entre as 8:45h e as 18:00h, e, aos fins de semana e feriados, efetuar o horário mais adequado de acordo com conveniência de serviço, sendo as folgas em regime de folgas rotativas, conforme modelo em vigor na loja.

Esclarece não ser a única pessoa na loja com formação em ..., existindo outra trabalhadora, a qual desempenhou esta tarefa durante muitos

anos, estando agora como segunda figura.

Aponta a existência de lapso quanto à afirmação do empregador de que a trabalhadora sofre de incapacidade física.

Confirma a existência de outra trabalhadora da loja com filhos menores de 12 (doze) anos.

- 2.38** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.39** A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário com uma amplitude de 8 (oito) horas, a realizar de segunda a domingo.
- 2.40** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.41** Discorda-se da Requerida quanto à impossibilidade de realizar horário flexível quando o trabalho está organizado por turnos, pois não só é compatível como encontra aqui a própria natureza da sua consagração legal.
- 2.42** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para

elaborar o horário solicitado.

- 2.43** O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário.
- 2.44** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e são aferíveis através da consulta dos mapas de serviço que consagram os horários ali vigentes. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.45** A propósito da compatibilidade do horário requerido com a organização dos turnos vigente no serviço, importa referir que do pedido inicial da trabalhadora não resultava correspondência absoluta com os horários dos turnos praticados. Porém, na apreciação à intenção de recusa vem a trabalhadora corrigir o pedido e apresentar-se disponível para realizar, diariamente, o horário de trabalho correspondente ao segundo turno, das 9:15h às 18:15h, ou, em alternativa, o primeiro turno, que decorre entre as 8:45h e as 18:00h, e, aos fins de semana e feriados, efetuar o horário mais adequado de acordo com conveniência de serviço, sendo as folgas rotativas conforme determinação da entidade empregadora.
- 2.46** Como bem esclarece o Douro Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, "***será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***".
- 2.47** É manifesto que a solução legislativa plasmada nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, afeta o poder de direção do empregador na

medida em que sofre restrições decorrentes do exercício de outros direitos, no caso dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, como sejam os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família e o direito à maternidade e paternidade, plasmados na Lei Fundamental nos artigos 68.º, n.ºs1 e 2, e 59.º, n.º1, al. b), no Direito Europeu e no Direito Internacional, na concretização de objetivos de política social e de proteção dos especiais interesses e direitos das crianças.

- 2.48** Assim, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.49** 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 os interesses dos empregadores e as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as, 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.
- 2.50** Informa a entidade empregadora que, para além do Requerente, há, na secção onde aquele trabalha, mais 9 (nove) pessoas com filhos menores de 12 (doze) anos para acompanhar, nada dizendo se estão a usufruir do regime de trabalho em horário flexível.
- 2.51** A entidade empregadora afirma que todos/as os trabalhadores/as desempenham as mesmas funções, as quais incluem atendimento ao

cliente, reposição de loja, organização da loja, vendas e tarefas de ...; sendo a requerente a única trabalhadora da loja com formação em ..., ao que esta contrapõe existir uma outra pessoa com a mesma formação e que realizou essa tarefa durante vários anos tendo passado para segundo plano por determinação superior.

**2.52** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como, também, tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou, então, a inexistência de possibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.53** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que durante a semana, os períodos compreendidos entre as 10:30h e as 12:30h e entre as 16:00h e as 20:00h, e, aos fins de semana, a partir das 16:00h, são as alturas do dia em que a loja regista uma maior afluência de clientes e, conseqüentemente, um maior volume de vendas, donde se conclui que o horário solicitado pela trabalhadora cobre um destes períodos e abrande parte do outro.

**2.54** Da argumentação exposta pela entidade empregadora, não resulta demonstrado que ao conceder à trabalhadora o horário por si

pretendido, resulte, necessariamente, para os restantes colegas da requerente que, para cobrir as necessidades de funcionamento, seriam forçados a realizar o horário da manhã seguido do horário da noite, o que só acontecerá se não for providenciada a reorganização dos horários.

**2.55** Quanto à alegada consequência do encerramento da loja, decorrente da diminuição do número de trabalhadores/as disponíveis para integrar o turno da noite, o que conduziria a que os períodos da tarde e da noite ficassem prejudicados, pois são os de maior fluxo de clientes, por conseguinte, de vendas, que prejudicando o atendimento levaria a um aumento de insatisfação dos clientes, daí resultando perda de vendas e, logo, existência de prejuízo, situação esta só ultrapassável por via de contratação de novos funcionários/as, não demonstra a entidade empregadora factos que sustentem de que modo a atribuição de um horário flexível a uma trabalhadora, no caso à requerente, existindo mais 9 (nove) pessoas no mesmo serviço, produza semelhante resultado ou outro prejuízo relevante.

**2.56** No que concerne à existência de impedimento para que a trabalhadora seja alocada a outro serviço, a fim de realizar o horário solicitado, em virtude de padecer de limitações físicas, uma vez tratar-se de lapso do empregador na identificação da trabalhadora requerente, deixa, necessariamente, de constituir obstáculo.

**2.57** Quanto à invocada desigualdade, eventualmente, resultante da atribuição de horário flexível à trabalhadora requerente comparativamente aos seus colegas que não usufruem daquele regime de horário, é inegável, assim como também é indiscutível a dissemelhança das situações que mereceram um tratamento jurídico



diferenciado assente em objetivos de discriminação positiva por motivo da parentalidade.

- 2.58** É competência do empregador gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.59** Quis o legislador que a indicação do horário flexível ficasse na disponibilidade da vontade do/a trabalhador/a. Aliás, de outro modo, inexistiria qualquer viabilidade de conciliação das necessidades decorrentes da vida familiar com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. A escolha do horário é efetuada por quem dele carece e tendo sempre por referência o interesse superior da criança. Sobeja ao empregador a elaboração do horário requerido ainda que este horário flexível na sua execução seja fixo, cedendo, no caso, os direitos constitucionais ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial perante os direitos fundamentais dos trabalhadores, quando em confronto.
- 2.60** Pelo exposto, conclui-se que a atribuição ao trabalhador do horário solicitado não extrapola a disposição legal constante do n.º 2 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, incluindo-se dentro dos limites dos horários dos turnos existentes na empresa, nem coloca em causa o funcionamento do serviço, na medida em que existem outros/as trabalhadores/as com funções idênticas às suas que poderão substituí-la nas suas ausências, ficando acautelada a eventualidade de ocorrência de períodos de trabalho a descoberto.

### 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 ..., de acordo com a retificação constante da apreciação da trabalhadora.
  
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , 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 3 DE OUTUBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**