

## PARECER N.º 6/CITE/2021

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

Processo n.º 5429-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 10.12.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções de ..., no estabelecimento ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 16/11/2020 e rececionado pela entidade empregadora, em 17/11/2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

*Trabalho na v/empresa, (...) sita no ... desde 1/12/2016 exercendo funções de ..., em regime dos turnos em vigor na empresa, de segunda a sexta feira, das 10h às 19h - 12h às 21h - das 14h às 23h, sendo aos fins de semana o 3º turno das 15h às 24h.*

*Estive em regime de licença de maternidade, a minha filha nasceu em 7 de maio de 2018, mantendo-me nesta data, em regime de dispensa diária de aleitamento, no fim do horário diário, tendo vindo a exercer as minhas funções no horário das 10h00m às 19h00m.*

*Nesta data a minha filha tem dois anos e meio, conforme cópia do cartão de cidadão que junto sob Doc. nº 1, vivendo comigo e com meu companheiro, (...) em comunhão de mesa e habitação, sendo que a mesma necessita de muito apoio.*

*A minha filha iniciou a sua integração no estabelecimento “Creche & Jardim de Infância ...”, sito (...), cujo horário de funcionamento é de segunda a sexta feira das 7h 45m às 19h30m. Encerra na segunda quinzena de agosto, nos feriados obrigatórios, no feriado municipal na terça feira de carnaval e nos dias 24 e 31 de dezembro, tudo conforme declaração daquela instituição que ora junto para os legais efeitos— Doc. nº 2.*

*O meu companheiro e pai da minha filha exerce funções de ... na empresa, (...) sendo que exerce funções em regime de isenção de horário, já que se desloca diariamente para os mais diversos pontos do país, designadamente para o norte do país, concretamente ..., ..., pernoitando nesses locais, a maior parte das vezes durante toda a semana, tendo necessidade de se ausentar para o estrangeiro, predominantemente para ..., ..., ..., tudo conforme melhor se alcança pela declaração emitida pela sua entidade empregadora e que aqui se junta sob Doc nº 3.*

*O horário dos turnos em vigor na empresa é manifestamente incompatível com o acompanhamento que terei que prestar diariamente à minha filha.*

*Acresce que sou natural de Lisboa, sendo que toda a minha família está em Lisboa, sendo que a do meu companheiro é ..., não tendo por isso apoio familiar perto pelo que todo o acompanhamento/assistência à minha filha terá que ser prestado por mim e só a flexibilização do horário o permitirá, situação cuja duração de momento não é possível conjecturar. Pelas razões acima aduzidas solicito a atribuição de um horário de trabalho flexível compatível com a assistência à minha filha de forma a que me seja possível conciliar o trabalho com as minhas responsabilidades familiares, e que passo a indicar: De segunda a sexta feira: das 10h00m às 19h00m, após o término do período de aleitamento de duas horas que se encontra decorrer, com intervalo de uma hora para almoço, com descanso semanal e/ou complementar ao sábado e domingo.*

*(...)*

**1.3.** A 03/12/2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“(...)*

*Acusamos a receção da sua carta datada de 16 de novembro de 2020, nos termos da qual requer, nos termos do artigo 56º. do Código do Trabalho (doravante designado “CT”):*

*a atribuição de um horário de trabalho flexível (...) que passo a indicar:*

*De segunda a sexta-feira: das 10h 00m às 19h 00m, após o término do período de aleitamento de duas horas que se encontra a decorrer, com intervalo de uma hora para almoço, com descanso semanal e/ou complementar ao sábado e domingo.*

*Para esse efeito, juntou cópia do cartão de cidadão da sua filha, bem como declarações de creche e de entidade patronal.*

*Verificamos, no entanto, que, embora nomeie o seu pedido como sendo de atribuição de horário flexível, o que verdadeiramente pretende é a passagem a regime de horário fixo, entre as 10:00 e as 19:00, de segunda a sexta-feira.*

*Recordamos que V. Exa. **labora em regime de turnos com folgas rotativas.***

*Importa, desde já, precisar o conceito de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, um horário praticado em regime de flexibilidade é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Por outras palavras: um horário praticado em regime de flexibilidade é aquele em que o trabalhador, cumprindo o horário em vigor, pode escolher as horas de início e de termo da sua prestação num período de tempo previamente definido, sendo, contudo, necessário estabelecerem-se períodos de presença obrigatória, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 56.º do CT.*

*Além disso, no regime de horário flexível, o trabalhador pode realizar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, cumprindo o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 56.º do CT.*

*Analisado o teor da sua carta, podemos concluir que o que verdadeiramente pretende é a alteração do seu horário de trabalho, de modo a não realizar trabalho no período noturno, nem aos fins-de-semana. Infelizmente, não nos é possível proceder à alteração, nem à flexibilização do seu horário de trabalho, pelos motivos que passamos a expor.*

*A alteração de horário e o horário flexível não são compatíveis com a organização do trabalho exigida para o funcionamento da loja onde exerce a sua atividade (loja de ...). O horário de funcionamento da referida loja é atualmente das 10:00 às 22:00, todos os dias da semana.*

*Uma vez que a loja tem um regime de laboração contínua, estando em funcionamento durante mais de oito horas por dia, impõe-se a adoção de horários de trabalho por turnos, encadeados entre si, de modo a assegurar que, em cada momento, a loja dispõe do número mínimo de trabalhadores essenciais ao seu funcionamento.*

*Os turnos atualmente em vigor na loja são os seguintes:*

- a. Turno 100PA: das 10:00 às 13:00 e das 14:00 às 19:00;*
- b. Turno 100PC: das 10:00 às 13:30 e das 14:30 às 19:00;*
- c. Turno 100PD: das 10:00 às 13:45 e das 14:45 às 19:00;*
- d. Turno 100QA: das 10:00 às 14:00 e das 15:00 às 19:00;*
- e. Turno 100QB: das 10:00 às 14:15 e das 15:15 às 19:00;*
- f. Turno 100QC: das 10:00 às 14:30 e das 15:30 às 19:00;*
- g. Turno 100RA: das 10:00 às 15:00 e das 16:00 às 19:00;*
- h. Turno 1305A: das 13:00 às 16:00 e das 17:00 às 22:00;*
- i. Turno 13058: das 13:00 às 16:15 e das 17:15 às 22:00;*
- j. Turno 13OTA: das 13:00 às 17:00 e das 18:00 às 22:00;*
- k. Turno 13OUA: das 13:00 às 18:00 e das 19:00 às 22:00*

*O quadro de pessoal da loja é constituído por três pessoas na equipa de gestão e cinco vendedores.*

*A loja necessita de ter pelo quatro trabalhadores durante o dia, mas poderá necessitar de mais pessoal, consoante a expectativa de vendas (por exemplo, em dias festivos e respetivas vésperas ou aos sábados, poderá ser necessário ter mais trabalhadores em loja), para assegurar a caixa, realizar o atendimento aos clientes, verificar, pedir e repor stocks e tratar de outros assuntos de natureza administrativa e logística.*

*É ainda necessário garantir que a loja tem sempre, em cada momento, uma pessoa responsável por realizar a chefia da equipa, nomeadamente a gerente da loja ou uma das duas responsáveis de turno.*

*Os turnos são programados de modo a que não haja sobreposição dos intervalos de descanso, garantindo-se sempre, em cada momento, a presença do número mínimo de trabalhadores necessário à continuidade do serviço.*

*O número de trabalhadores designados para cada período não pode ser reduzido.*

*Por isso, é essencial que os trabalhadores cumpram rigorosamente os respetivos horários de trabalho, estando presentes durante todo o período de trabalho previamente programado.*

*Se a colocássemos no horário fixo pretendido, os restantes vendedores raramente poderiam realizar turnos da manhã, prejudicando igualmente a conciliação do seu trabalho com a respetiva vida familiar.*

*Cabe-nos referir, a este propósito, que também a sua colega ... tem responsabilidades familiares (tem um filho com quatro anos de idade).*

*Por outro lado, o seu horário está em total articulação com os horários dos restantes colegas da loja.*

*De facto, os horários dos diversos trabalhadores estão encadeados, como já se disse, de forma a que sempre que um trabalhador termina o serviço, já outro tenha iniciado o trabalho e de modo a que haja sempre um número mínimo de trabalhadores em loja durante o intervalo de descanso de cada um.*

*Deste modo, consegue-se ter sempre disponível o número mínimo e suficiente de trabalhadores para manter a loja em funcionamento.*

*Se concedêssemos horário flexível, a loja tornar-se-ia impossível de gerir.*

*Uma vez que a hora de início e de termo do horário do seu trabalho deixaria de ser determinada por nós, a formulação de um horário flexível implicaria que, em determinados períodos, que não poderíamos sequer prever, a loja não tivesse o número mínimo e suficiente de trabalhadores.*

*Pela natureza da atividade por si desenvolvida — atendimento e venda ao público — a sua ausência ou imprevisibilidade de comparência implicaria momentos de insuficiência de trabalhadores para atender clientes.*

*Por outras palavras, a atividade de vendas ao público em loja é uma daquelas situações em que o trabalho não pode esperar ou ser adiantado: tem de ser feito no momento em que há uma solicitação de um cliente.*

*Para que essa tarefa seja cumprida, é necessário que a loja tenha trabalhadores disponíveis em número suficiente para atender o número médio de clientes de cada período do dia.*

*As consequências da flexibilização do seu horário implicariam um misto de quebra da qualidade do atendimento, perda de clientela, degradação da imagem da empresa, descida de volume de vendas, desorganização do trabalho, sobrecarga de colegas e degradação do ambiente de trabalho.*

*As margens económicas da loja também não nos permitem contratar um trabalhador para assegurar os períodos de flexibilidade do seu horário, o que, além do mais, implicaria uma duplicação de custos que não nos pode ser exigida.*

*A flexibilidade ou a alteração do horário levaria, enfim, a que deixássemos de conseguir exercer o poder de organização do trabalho.*

*Em suma, tanto o horário pretendido, como o horário flexível são totalmente incompatíveis com o normal funcionamento da empresa.*

*Nesse sentido, reproduzimos o seguinte trecho do Ac. TRL de 18/05/2016, Proc. 1080/14.7T8BRR.L1-4, que se pronuncia sobre a flexibilização de horário nas situações em que o trabalho está organizado por turnos:*

*E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do artº 57-º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem lago como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 198 e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (artº 212º do CT).*

*É por motivos de gestão eficiente e eficaz dos recursos humanos e por necessidade de bom funcionamento do estabelecimento que se impõe manter o seu horário de trabalho, não nos sendo possível proceder à sua flexibilização.*

*Nestes termos, é nossa intenção decidir no sentido de recusar o pedido por si formulado, devido às exigências imperiosas do funcionamento da empresa acima explicitadas. Mais informamos que, de acordo com o disposto no artigo 57º, n.º 4, do CT, dispõe do prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação para apresentar uma apreciação por escrito.*

*(...)”*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, datada de 07/12/2020, cujo teor se transcreve:

*“(...)”*

*De posse da v/comunicação acima melhor identificada na qual é referido ser v/intenção proceder à recusa da minha pretensão inserta na minha carta datada de 16 de novembro de 2020 na qual v/é pedido o regime de horário flexível pelos motivos e fundamentos aí*

*consignados e tendo-me sido dado prazo para me pronunciar nos termos do disposto no art. 57º n.º 4 do Código do Trabalho, venho pela presente pronunciar-me o que faço nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*-Referem V. Exas que embora o meu pedido seja o da atribuição de horário flexível, o que pretendo é a passagem a regime de horário fixo, entre as 10h 00m e as 19h 00m de segunda a sexta feira.*

*A tal propósito cumpre-me dizer desde logo que um horário flexível, uma vez definido até pode ser fixo na sua realização, conforme aliás entendimento da nossa jurisprudência da qual cito apenas o Ac. da Rel, do Porto de 18/05/2020 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).*

*Alegam V. Exas para fundamentar a v/pretensão em recusar o pedido feito, a laboração em regime de turnos com folgas rotativas e que a alteração de horário e o horário flexível não são compatíveis com a organização do trabalho exigida para o funcionamento da loja de ... onde exerço a minha actividade. Todavia, desde Dezembro de 2018, data do regresso ao meu posto de trabalho desde que a minha filha nasceu, que tenho prestado a minha actividade no regime ora pedido, com exceção dos fins de semana, não tendo contendido em nada com a organização e funcionamento da loja.*

*Na verdade dos turnos indicados por V. Exas na v/comunicação, apenas têm sido praticados (por indicação e organização da gerente de loja, ...) os seguintes turnos, de domingo a quinta feira:*

- Das 10h 00m às 19h 00m;*
- Das 12h às 21h 00m;*
- Das 14h 00m às 23h 00m.*

*Sendo que à sexta feira e aos sábados, os turnos praticados são os mesmos com exceção da entrada que passa a ser às 15h 00m ao invés das 14h 00m e saída que passa a ser às 24h 00m ao invés das 23h 00m.*

*A partir de Março de 2020, em virtude da pandemia e até à presente data, a loja de ... tem laborado em regime de dois turnos de segunda a segunda feira:*

- Das 10h 00m às 19h 00m;*
- Das 13h às 22h 00m.*

*Pelo que, na prática, o regime de turnos em vigor é apenas nesta data, de dois turnos.*

*- Alegam ainda V. Exas que o número de trabalhadores não pode ser reduzido, o que nunca sucederia porque mantem-se a minha actividade apenas em horário diferente. Prova disso é*



*a organização dos horários que têm vindo a ser praticados e que a título de exemplo juntam-se os mapas dos meses de setembro, outubro e dezembro.*

*No entanto e ainda a tal propósito cumpre referir que o quadro actual de pessoal da loja é constituído por três pessoas na equipa de gestão e cinco vendedores, o que sucedeu a partir de novembro do corrente ano de 2020 com a vinda da colaboradora ..., que veio transferida de ... para a loja de ..., ou seja: atualmente, no quadro de pessoas, a loja ainda tem mais uma colaboradora.*

*- Daí que ao contrário do que V. Exas referem, com a atribuição do horário flexível, nunca o quadro de pessoal iria ser reduzido, dispondo neste momento ainda de mais uma colaboradora, a já identificada ....*

*- Quanto ao argumento de que o horário pedido, a ser fixo, prejudicaria os restantes vendedores, o mesmo não pode colher uma vez que e conforme referido supra, o horário é o que já estou a praticar desde dezembro de 2018, encontrando-se a loja a funcionar em plenas condições, sem prejudicar os demais vendedores, sublinhando-se que ainda existe mais uma colaboradora, o que sempre viria facilitar o deferimento do meu pedido.*

*- Relativamente à colega ..., cumpre dizer que a mesma possui o regime de guarda partilhada com o pai do seu filho, permanecendo o menor, uma semana em casa de cada progenitor, sendo que a mesma possui apoio familiar, sendo certo que, no meu caso nada disso sucede.*

*Por tudo quanto se deixa aduzido, e reunindo todos os requisitos para que me seja atribuído o regime de horário pretendido, venho pela presente solicitar uma vez mais que me seja atribuído o horário flexível nos termos já requeridos.*

*(...)"*

**1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do Cartão de Cidadão do progenitor da menor, cópia da declaração do estabelecimento pré-escolar, cópia da declaração da entidade empregadora do progenitor da menor e cópia do mapa de horário do estabelecimento onde a requerente exerce funções, relativo a novembro de 2020.



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres”*

(Considerando 6), que *"a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres"* (Considerando 10).

- 2.5** 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".
- 2.6** 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe "Maternidade e Paternidade" o seguinte:
- " 1. 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.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“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.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de

recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar,

pretendendo a atribuição de um horário de trabalho flexível, de segunda a sexta-feira: das 10h 00m às 19h 00m, com intervalo de uma hora para almoço, com descanso semanal e/ou complementar ao sábado e domingo.

- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança, menor de 12 anos, com 2 anos de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, a quem tem de prestar assistência designadamente, necessita de horário compatível com o horário de fecho da creche e de assegurar os seus cuidados ao fim de semana, tanto mais que o progenitor da menor tem de se ausentar muitas vezes da área de residência em trabalho, durante a semana, ficando algumas vezes a pernoitar fora, bem como trabalhar ao sábado, sempre que se mostre necessário e até deslocar-se ao estrangeiro em trabalho.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou

uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.

**2.18** A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), 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).

**2.19** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, 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.*"

**2.20** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: "*Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”*

- 2.21** O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: *“Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.*

*Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º)”*

- 2.22** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.23** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

- 2.24** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que as alterações aos tempos de trabalho não correspondem, em bom rigor, a uma

flexibilização do horário atual da requerente, mas sim a um horário rígido, o que não se enquadra no artigo 56º do Código do Trabalho.

- 2.25** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.21 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.
- 2.26** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 8 horas diárias, que corresponde ao período normal de trabalho da requerente e integra os horários praticados no estabelecimento, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.27** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.28** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, informa que o horário de funcionamento do estabelecimento onde a requente exerce funções é atualmente das 10:00 às 22:00, todos os dias da semana e que é praticado o regime de laboração contínua, com horários por turnos com folgas rotativas, de modo a assegurar que, em cada momento, o estabelecimento dispõe do número mínimo de trabalhadores essenciais ao seu funcionamento. Informa ainda os turnos que são praticados na loja e não obstante, identificar 11 turnos, da respetiva

análise é possível extrair a existência de apenas dois turnos: 10h-19h00 e 13h00-22h00, sendo o fator distintivo entre os turnos a hora do intervalo de descanso.

- 2.29** Refere que o quadro de pessoal da loja é constituído por três pessoas na equipa de gestão e cinco vendedores e que a loja necessita de ter pelo quatro trabalhadores durante o dia, para assegurar a caixa, realizar o atendimento aos clientes, verificar, pedir e repor stocks e tratar de outros assuntos de natureza administrativa e logística. É ainda necessário garantir que a loja tem sempre, em cada momento, uma pessoa responsável por realizar a chefia da equipa, nomeadamente a gerente da loja ou uma das duas responsáveis de turno.
- 2.30** Menciona que o número de trabalhadores designados para cada período não pode ser reduzido, sendo essencial que os trabalhadores cumpram rigorosamente os respetivos horários de trabalho, estando presentes durante todo o período de trabalho previamente programado. A formulação de um horário flexível implicaria que, em determinados períodos, que não poderiam sequer prever, a loja não tivesse o número mínimo e suficiente de trabalhadores, o que implicaria um misto de quebra da qualidade do atendimento, perda de clientela, degradação da imagem da empresa, descida de volume de vendas, desorganização do trabalho, sobrecarga de colegas e degradação do ambiente de trabalho.  
E alega que as margens económicas da loja também não permitem contratar um trabalhador para assegurar os períodos de flexibilidade do seu horário, o que, além do mais, implicaria uma duplicação de custos que não nos pode ser exigida.
- 2.31** É de registar quanto a esta alegação que da forma como a requerente indica o seu horário flexível, é de concluir que prescinde da componente móvel e fixa do horário, pretendendo um horário que na sua execução é fixo, razão pela qual improcedem as alegações que se referem à sua ausência ou imprevisibilidade de comparência, com a conseqüente insuficiência de trabalhadores para atender clientes.
- 2.32** Chama-se a atenção para o exposto nos pontos 2.15 a 2.21 do parecer, sobre a admissibilidade de um horário flexível poder corresponder a um horário fixo, ainda

que organizado por turnos e mais uma vez se salienta, que caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

- 2.33** Por outro lado o horário requerido integra os tempos de organização de trabalho praticados no estabelecimento, o que permite nas palavras da entidade empregadora *"...que os trabalhadores cumpram rigorosamente os respetivos horários de trabalho, estando presentes durante todo o período de trabalho previamente programado"* e que o empregador qualifica como essencial. Cumpre sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção da trabalhadora, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma. Sucede o oposto, na medida em que a trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou.
- 2.34** Por último, alega que se a requerente fosse colocada no horário fixo pretendido, os restantes vendedores raramente poderiam realizar turnos da manhã, prejudicando igualmente a conciliação do seu trabalho com a respetiva vida familiar e refere que também uma outra trabalhadora tem responsabilidades familiares, por ser mãe de um filho com quatro anos de idade.
- 2.35** O simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa. Sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho

seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

- 2.36** Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos que, em concreto, demonstram que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções. Limitou-se a proferir considerações vagas, genéricas e conclusivas, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do estabelecimento assegurarem o período das 19h00 às 22h00 e ao sábado e domingo.
- 2.37** Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar o a distribuição dos/as trabalhador/as pelos vários turnos indicados e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, razão pela qual resta-nos concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.38** Dando como certo que o funcionamento do estabelecimento é assegurado por 8 trabalhadoras, afigura-se-nos possível harmonizar todos os horários e dar cumprimento à regular organização do estabelecimento
- 2.39** A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se

só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo in comportável decorrente da ausência da trabalhadora.

- 2.40** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.41** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da

alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 06 DE JANEIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DE TURISMO DE PORTUGAL.**