

## PARECER N.º 366/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
Processo n.º 3187-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 14.07.2020 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 naquela empresa.

**1.2.** Por carta de 08.06.2020, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“(...) Assunto: Pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho*

*Exmos. Srs., sou trabalhadora da ..., e mãe da ..., de 11 anos, e do ..., de 4 anos de idade. E venho solicitar ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, que me seja atribuído um horário flexível consoante as minhas necessidades familiares até o meu filho ... atingir os 12 anos de idade, comprometendo-me eu a informar a empresa caso a minha situação familiar se altere.*

*Atualmente já me encontro a praticar um horário flexível desde 2018 com carga horária de 35h semanais e em jornada contínua. Neste momento com o meu marido ..., e trabalhador da ..., a iniciar actividade aos fins de semana, vejo-me obrigada a solicitar os fins de semana de folga. Até agora sempre consegui conciliar com a ajuda da minha mãe que todos os fins de semana se deslocava de ... até à minha*

*residência no ... para ficar com os meus filhos. Perante a atual situação de pandemia que vivemos, e a avançada idade da minha mãe, é-lhe impossível continuar a fazer semanalmente essas deslocações.*

*Solicito que me seja mantido o horário das 10h até as 17h em jornada continua para poder me deslocar até à escola do meu filho, que tem prolongamento até às 17h30.*

*Envio em anexo o meu agregado familiar (não está dentro do prazo pois nesta altura de pandemia torna-se impossível ter um atualizado) e o horário de trabalho do meu marido.”*

**1.3.** Por ofício datado de 26.06.2020, a trabalhadora foi notificada por carta com remessa de 16.08.2019, da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

*“Exma. Senhora,*

*Tendo presente a sua comunicação datada de 08-06-2020, através da qual, solicitou que, em complemento ao horário flexível que pratica desde 2018, lhe sejam atribuídos como dias de descanso semanal o Sábado e o Domingo, a fim de poder prestar assistência ao seu filho de 4 anos, vimos comunicar-lhe que os nossos Recursos humanos, depois de analisarem a organização dos tempos de trabalho da ... onde V. Exa. exerce a sua actividade profissional, concluíram que não lhe poderão atribuir o gozo de folgas fixas aos fins de semana, de acordo com os argumentos infra que se passa a demonstrar.*

*Ora, não obstante, entendermos que, à luz dos preceitos legais, o seu pedido não se enquadra na noção de horário flexível contida na disposição legal do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, considerando a importância dos argumentos invocados, foram analisadas diversas possibilidades de forma a poder atribuir-lhe os Sábados e os Domingos de folga, sem prejudicar o normal funcionamento da ... e os dias de folga aos fins de semana dos restantes trabalhadores.*

*Como V. Exa. sabe, os horários de trabalho dos ... das diferentes equipas existentes na ..., estão organizados de forma a garantir o ajustamento entre o fluxo de vendas e*

clientes e o número de trabalhadores necessários à realização das vendas e à realização das restantes tarefas e cobertura da ...

Ademais, na planificação e organização dos horários de trabalho da ..., os Encarregados definem de acordo com as tarefas a executar e o rácio de tempo definido para cada tarefa o número de trabalhadores que têm de estar presentes em cada turno e em cada secção. Acresce que, de acordo com critérios de gestão e controlo de custos, o orçamento definido para a ... não pode ser ultrapassado.

O acima exposto impede que sejam contratados mais trabalhadores para a ... para fazer face às horas que V. Exa. deixaria de trabalhar aos Sábados e Domingos.

Desta forma, fazendo uma análise da ... no último ano (sendo que os meses correspondentes à imposição governativa de encerramento não devem ser tidos em consideração), de acordo com o quadro infra que compara o volume de vendas por dia da semana, facilmente se verifica que os dias de maior venda ... são o Sábado e o Domingo, representando apenas estes dois dias, em média, 40% das vendas ... face aos restantes dias da semana.

#### **Distribuição de Venda por Dia da Semana**

<b>Meses</b>	<b>2.<sup>a</sup> feira</b>	<b>3.<sup>a</sup> feira</b>	<b>4.<sup>a</sup> feira</b>	<b>5.<sup>a</sup> feira</b>	<b>6.<sup>a</sup> feira</b>	<b>Sábado</b>	<b>Domingo</b>
Julho 2019	14%	14%	15%	11%	14%	19%	15%
Agosto 2019	11%	11%	11%	16%	17%	19%	14%
Setembro 2019	13%	9%	11%	11%	13%	21%	22%
Outubro 2019	9%	12%	11%	13%	13%	23%	19%
Novembro 2019	8%	7%	7%	8%	30%	25%	15%
Dezembro 2019	15%	12%	7%	9%	16%	19%	21%

Janeiro 2020	9%	10%	9%	14%	19%	22%	17%
Fevereiro 2020	11%	10%	10%	10%	14%	29%	17%
Março 2020	11%	12%	11%	11%	12%	17%	27%
Abril 2020	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Mai 2020	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>ACUM - JUL MAI20</b>	11%	11%	10%	11%	17%	22%	18%

*Outra análise à ... referente ao último ano (sendo que os meses correspondentes à imposição governativa de encerramento não devem ser tidos em consideração), de acordo com o quadro infra que compara o número de entrada de pessoas em ... por dia da semana, demonstra que os dias de maior afluxo de clientes na ... são o Sábado e o Domingo, representando apenas estes dois dias, em média, 43% das entradas de clientela em ... face aos restantes dias da semana.*

Meses	2. <sup>a</sup> feira	3. <sup>a</sup> feira	4. <sup>a</sup> feira	5. <sup>a</sup> feira	6. <sup>a</sup> feira	Sábado	Domingo
Julho 2019	13%	14%	13%	11%	13%	19%	17%
Agosto 2019	11%	11%	11%	16%	17%	19%	16%
Setembro 2019	13%	10%	10%	10%	10%	21%	26%
Outubro 2019	9%	10%	11%	12%	12%	24%	22%
Novembro 2019	8%	7%	8%	6%	24%	28%	19%
Dezembro 2019	16%	11%	7%	10%	14%	19%	23%
Janeiro 2020	8%	8%	9%	14%	17%	22%	21%

<i>Fevereiro 2020</i>	10%	11%	9%	9%	13%	28%	20%
<i>Março 2020</i>	12%	11%	10%	9%	11%	16%	31%
<i>Abril 2020</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<i>Mai 2020</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>ACUM – JUL MAI20</b>	11%	10%	10%	11%	15%	22%	21%

*Assim, com base nos números analisados e por maioria de razão, o Sábado e o Domingo são os dias em que a ... necessita de reforçar equipas e de ter mais trabalhadores para fazer face ao aumento das vendas e de clientes que se verificam nesses dois dias.*

*A equipa de ...da ..., com cargas horárias de 40 e 35 horas semanais, é composta pelos seguintes trabalhadores:*

- ..., 40h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 35h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 40h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 35h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 35h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 40h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 40h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo (horário flexível);*
- ..., 40h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 40h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 40h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 40h, folga fixa durante a semana e folga rotativa ao Sábado ou Domingo;*
- ..., 40h, com folga fixa 4 feira e Sábado (horário flexível).*

*Importa ainda referir que a trabalhadora, ..., com a carga horária de 25 horas semanais usufrui de folgas fixas ao Sábado e ao Domingo, no seguimento de um pedido de flexibilidade de horário.*

A equipa de responsáveis da ... é composta pelos seguintes trabalhadores:

- ... (Director),
- ... (Subdirectora),
- ... (Encarregada Operacional),
- ... (Encarregado da Secção ...),
- ... (Encarregada da Secção ...),
- ... (Encarregada da Secção ...),
- ... (Comercial de ...)

V. Exa. encontra-se integrada na equipa de ..., adstrita a uma carga horária semanal de 35 horas, distribuídas de segunda-feira a Domingo, das 10h às 17h, com folgas rotativas ao Sábado ou Domingo, de acordo com o mapa de trabalho que infra se discrimina.

	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM
1. <sup>a</sup> semana	10h- 17h	10h- 17h	F	10h- 17h	10h- 17h	F	10h- 17h
2. <sup>a</sup> semana	10h- 17h	10h- 17h	F	10h- 17h	10h- 17h	10h- 17h	F
3. <sup>a</sup> semana	10h- 17h	10h- 17h	F	10h- 17h	10h- 17h	F	10h- 17h

Assim, tendo em consideração a sua carga horária semanal, apenas os trabalhadores a tempo inteiro e que fazem horário diurno estão em condições de, eventualmente, prescindirem da sua folga de Sábado (na 2.<sup>a</sup> semana) e de Domingo (na 1.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> semanas), para que a V. Exa. possa gozar as folgas fixas ao fim de semana.

Como tal, todos os trabalhadores que exercem as funções de vendedor a tempo inteiro (40h e 35h semanais) foram questionados sobre a possibilidade de prescindirem numa das semanas da sua folga de Sábado ou Domingo, para que V. Exa. possa ter sempre o fim de semana, para responder a necessidades de ordem pessoal no que respeita ao acompanhamento do seu filho menor.

*No entanto, nenhum dos trabalhadores aceitou trocar o horário de trabalho com V. Exa.*

*No que respeita aos restantes trabalhadores que exercem funções de responsabilidade ... (Director, Subdirectora, Encarregada ..., Encarregado da Secção de ...) não foram questionados sobre a possibilidade de troca de folgas com V. Exa. devido às funções que desempenham ..., não sendo exequível proceder à alteração dos seus horários.*

*Pelo que, não há nenhum trabalhador com as características necessárias para permuta de folga que aceite trocar a sua folgas de Sábado ou Domingo, para permitir a V. Exa folgar todos os fins de semana.*

*E, conforme já acima referido, alterar as suas folgas de forma a serem sempre gozadas ao Sábado e ao Domingo, sem ser por troca com outro trabalhador, põe em risco o normal funcionamento da ..., a sua gestão e conseqüente rentabilidade.*

*Perante o acima exposto, com o intuito de encontrar uma solução que vá de encontro às suas necessidades, colocamos à consideração de V. Exa. a aceitação de uma redução da carga horária semanal de 35 horas semanais, para 20 horas semanais, de segunda a sexta feira, com entrada às 13h e saída às 17h, com folgas ao Sábado e ao Domingo, o que iria permitir a contratação de um trabalhador a tempo parcial de 16 horas, para o fim de semana.*

*Acresce ainda referir que podem vir a ser equacionadas outras possibilidades que permitam que V. Exa. concilie a vida profissional com a necessidade de prestar assistência ao seu filho, até porque, de acordo com a declaração da entidade empregadora do seu marido, aquele goza, um fim de semana completo em cada 4 semanas de trabalho.*

*Na expectativa, que entenda os motivos que não nos permitem satisfazer a sua pretensão nos termos solicitados, e que pondere as propostas que lhe apresentamos, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos (...).*

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Intenção de recusa de atribuição dos fins de semana de folga*

*Exmos. Srs.*

*Mantenho o meu pedido, solicitando assim que remetam o meu processo à  
CITE.*

*Sem mais me despeço (...).”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i)

do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens

têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”*

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a

epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com

duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

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

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora

---

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

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

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

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

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja mantido o horário das 10h às 17h, em jornada contínua, solicitando que os dias de descanso semanal correspondam com os fins de semana. Alega para o efeito, a necessidade de prestar assistência aos seus filhos menores de 11 e 4 anos, mais indicando que o horário perdure até que a criança mais nova perfaça os 12 anos.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Como fundamento para a recusa do horário solicitado, a entidade empregadora argumenta, em suma, o seguinte:

- O pedido da trabalhadora não se enquadra com a noção de horário flexível, contida no artigo 56.º do Código do Trabalho;
- Os horários de trabalho dos/as ... das diferentes equipas existentes na ..., estão organizados de forma a garantir o ajustamento entre o fluxo de vendas e clientes e o número de trabalhadores/as necessários à realização de vendas e restantes tarefas, sendo que os dias de maior fluxo de vendas e clientes é aos sábados e domingos, motivo pelo qual, é nesses dias que são necessários/as mais funcionários/as.
- De acordo com os critérios de gestão e controlo de custos, o orçamento da ... não pode ser ultrapassado, pelo que não é possível contratar mais trabalhadores/as para fazer face às horas que a trabalhadora deixaria de trabalhar aos sábados e domingos;
- A trabalhadora encontra-se integrada na equipa de ..., adstrita a uma carga horária semanal de 35 horas, distribuídas de segunda-feira a domingo, das 10h às 17h, com folgas rotativas ao sábado ou domingo, pelo que apenas os trabalhadores a tempo inteiro e que fazem horário diurno estão em condições, de eventualmente prescindirem da sua folga ao sábado (na 2.ª semana) e de domingo (na 1.ª e 3.ª semanas), para que a trabalhadora possa gozar as folgas

fixas ao fim de semana, todavia nenhum trabalhador aceitou trocar o horário com a trabalhadora.

**2.30.** Quanto ao argumento da entidade empregadora onde alega que o horário solicitado não se coaduna com o regime de horário flexível, esclareça-se que tem sido entendimento maioritário da Comissão, assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, bem como, dos dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar.

**2.31.** Tal como doutrina no Parecer/343/CITE/2017<sup>3</sup>: *"(...) Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho (...)"*.

**2.32.** A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora<sup>4</sup> onde se refere que: *"(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.*

---

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

<sup>4</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

(...)"

**2.33.** Neste sentido, assistindo legitimidade à trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos moldes em que o fez, à entidade empregadora cabia apresentar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que permitisse concluir pela impraticabilidade do horário solicitado.

**2.34.** A verdade é que a entidade empregadora, limitou-se, a apresentar argumentos vagos e genéricos, como referir que os fins-de-semana são os dias de maior fluxo de entradas de clientes ... e de maior fluxo de vendas, bem como a descrever o regime de folgas existentes para os trabalhadores com uma carga semanal de 35h e 40h, sem, contudo, demonstrar clara e objetivamente de que forma a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

**2.35.** Em rigor, os motivos imperiosos do funcionamento do serviço não ficam devidamente demonstrados, uma vez que a Entidade Empregadora não refere quantos trabalhadores/as existem, quantos turnos existem e quantos trabalhadores/as são necessários para cada turno, assim como, não comprova quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

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

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE AGOSTO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**