

## PARECER N.º 464/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.

Processo n.º 2530-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 30.08.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções de ..., na loja ...

**1.2.** Por carta datada de 30.07.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., admitida a serviço de V. Exas, em 01 de Julho de 2002, trabalhador n.º (...), a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., na loja (...), **venho, requerer a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade** para fazer face a necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal atendendo ao que dispõe a norma contida no n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe de um filho I., menor, de 9 (nove) anos e V. de 2 (dois) anos, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento vivendo com os mesmos e o pai em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo que anexo da Junta de Freguesia;*

*- O meu marido não está a usufruir deste direito por não poder compatibilizar o seu horário com as nossas necessidades familiares, conforme documento comprovativo da sua entidade patronal que anexo a este pedido. O meu marido trabalha e vive grande parte do tempo em ..., há mais de 4 anos, vindo apenas a casa aos sábados e domingos, sendo que aos sábados muitas vezes realiza trabalho extraordinário, só chegando ao final do dia.*

*- O meu filho I. está matriculado e frequenta a Escola (...) (conforme declaração que junto) e pratica o seguinte horário das 08h00 às 13h00, tendo depois prolongamento em ATL (...) que o busca à escola e frequenta o resto da tarde até às 19h30, (conforme declaração do ATL) pelo*

que se torna necessário levá-lo e recolhe-lo dentro dos horários da escola e do ATL respetivamente.

- O meu filho ... *padece de perturbação do espectro do autismo, frequentando terapia da fala, sendo acompanhado no ... (...), conforme documento que anexo da sua informação clínica.*

- O meu filho ... *está matriculado e frequenta o Centro Social e Paroquial de (...) (conforme declaração que junto) e pratica o seguinte horário das 07h00 às 19h00, pelo que se torna necessário levá-lo e recolhe-lo dentro desse horário.*

- *Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido o regime de horário flexível em moldes que me permitam conciliar o meu trabalho com os horários do estabelecimento escolar do meu filho, que atendendo ao tempo de deslocações, deverá ter **início nunca antes das 08h30 e o termo do meu período normal de trabalho, nunca depois das 18h30 de segunda a domingo com isenção de prestação de trabalho aos sábados**, ficando assim o meu período normal de trabalho compreendido nos turnos das 09h00 às 18h00 ou das 09h30 às 18h30 ou qualquer outro que se pratique na loja, desde que dentro do início e termo solicitado ou seja dentro dos mesmos e no período de funcionamento do estabelecimento, perfazendo o horário contratado (40 horas).*

- *Demonstro desde já vontade de ser transferida para a Loja ..., transferência que a deslocação menor para a nova loja, facilitaria a conciliação com a minha vida pessoal.*

- *O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade dos menores e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam, ao que afirmo que comunicarei prontamente a entidade patronal a alteração dos mesmos, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;*

- *Há razoabilidade, equidade e proporcionalidade, quer no pedido, quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho solicitado, a dimensão da loja onde trabalho, o seu número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido, ou seja, que o mesmo se destina a responder às minhas necessidades de conciliação e aos meus deveres parentais;*

- *Solicito a atribuição de um horário, dentro dos limites acima referidos, que de harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do Código do Trabalho, é elaborado pelo empregador, por forma a conciliar a minha vida profissional com os horários praticados pelo estabelecimento de ensino que os menores frequentam.*

- *Assim sendo, solicito nos termos e condições expressas a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade atendendo ao que dispõem conjugadamente as normas contidas no n.º 3 do artigo 127.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º ambos do Código do Trabalho e tendo em conta a norma constitucional constante da alínea b) do seu n.º 1 seu artigo 59.º que estabelece enquanto direito fundamental dos trabalhadores o direito a conciliação da atividade profissional com a vida familiar permitido apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente as necessidades de menor.”*

**1.3.** Por carta datada de 19.08.2021, o empregador apresentou a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da sua carta datada de 30 de julho de 2021, rececionada no dia 02 de agosto de 2021, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:*

#### **DA INEXISTÊNCIA DO HORÁRIO SOLICITADO**

##### **A)**

*1) Antes de mais, como é do seu conhecimento, a Loja (...), onde V. Exa. desempenha funções de ... (abreviadamente, adiante designada por “...”), tem um horário de funcionamento ao público de Segunda-feira a Sábado das 09h30 às 19h30 / Domingos e Feriados das 10h00 às 19h00.*

*2) A referida loja funciona de acordo com a seguinte matriz rotativa:*

*(...)*

*3) Logo, o horário que ora solicita – **com folga fixa aos sábados – NÃO EXISTE!***

*4) Pelo exposto, é desde logo impossível à Empresa atender ao seu pedido.*

*5) Mais, o artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*6) Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu próprio horário de trabalho, ficando os respetivos dias de descanso!*

*7) Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de trabalho com dispensa de trabalho ao Sábado - o que não é possível.*

*8) Neste sentido, a título de exemplo, sublinhamos o disposto pelo Tribunal da Relação de Lisboa, a propósito do Proc. n.º 3582/19.0T8LRS.L1-4 (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) onde se sumariou o seguinte:*

*“Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com as colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que*

vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.

V.- Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, e de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.”

9) E, o disposto pelo mesmo Tribunal, a propósito do Proc. n.º 423/20.9T8BRR.L1-4 (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) onde se sumariou o seguinte:

“1.- O trabalhador com filho menor de doze anos tem direito a que lhe seja fixado um regime de horário flexível, em que possa escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art.º 56.º n.os 1 e 2 do CT). II.- Como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, e ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (art.os 56.º n.º 3 e 212.º n.º 1 do CT).”

### C)

10) Lembramos, ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.

11) Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito da entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.

12) Assim, V. Exa. deveria para o efeito, indicar o período durante o qual estaria disponível para prestar trabalho - o que não fez!

13) Posto isto, e também por este motivo inevitável a Empresa recusar o seu pedido.

### **DAS EXIGENCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**

Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento da Loja (...), o horário ora solicitado é impraticável.

### A)

14) Conforme acima se disse, V. Exa. desempenha funções de SM, e, como tal, cabe-lhe essencialmente assegurar a gestão comercial, administrativa e a coordenação da equipa da loja, garantir a satisfação do cliente, assegurar o cumprimento dos objetivos de venda, a rentabilidade e o nível de serviço.

15) Logo, caso a SM estivesse ausente aos Sábados representaria um grande prejuízo nas vendas e na gestão da equipa, uma vez que se trata do dia com mais vendas na loja. Ou seja, se assim fosse, a SM estaria sempre ausente no dia de maior peso de vendas (peso de 21% no último ano) - conforme se demonstra - o que não é aceitável:

### **Mapa Peso Horas**

(...)

16) Adicionalmente, enquanto principal elemento de gestão na loja, é indispensável que V. Exa., desempenhe a sua atividade em regime de turnos rotativos, que acautele a sua presença (de forma rotativa) em todos os turnos e em todos os dias da semana. Pois, só assim, V. Exa. conseguirá assegurar as suas funções, conhecer todos os elementos da equipa, avaliar e formar o seu desempenho, resolver assuntos de recursos humanos e assegurar a gestão diária da loja.

17) Em consequência, caso V. Exa. exercesse o horário ora solicitado, faria com que, por um lado, **nunca** estivesse presente em dias de maior faturação (Sábado), para tomar medidas de ajustes de loja por stocks e vendas, e por outro, com que **nunca** estivesse presente nos momentos de fecho de loja - momentos de maior importância para assegurar a supervisão e gestão da loja - o que é impraticável

18) Neste sentido já decidiu a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no Parecer n.º 57/CITE/2020, Processo n.º 81-FH/2020:

“2.4 Na verdade, a entidade empregadora, apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, demonstrando objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa demonstra quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, visto que não existe qualquer outro trabalhador que desempenhe funções de Store Manager (Gerente de loja) na loja, como é o caso da trabalhadora.”

19) Posto isto, também por estes motivos, é impraticável à Empresa a fixação do seu horário nos termos solicitados.

## **B)**

20) Adicionalmente, atribuir o horário solicitado, obrigaria que as suas colegas se vissem “obrigadas”, por um lado, a realizar apenas os horários da tarde/noite, e por outro, ficariam impedidas de folgar com a frequência obrigatória, ao Sábado.

21) Mais, quando as suas colegas estivessem ausentes, por exemplo por motivos de férias, os turnos da tarde/noite, ficariam descobertos - o que é impraticável para a Empresa.

22) Ou, em alternativa, obrigaria a que a Empresa, nesses momentos, tivesse de contratar pelo menos mais um colaborador em regime de part-time, para assegurar o trabalho aos Sábados, o que acarretaria um aumento de custos, que numa altura de crise financeira, motivada pelo contexto de pandemia provocada por Covid-19, é totalmente insuportável para a Empresa.

23) Por outro lado, conforme se demonstra com a matriz de horário infra:

23.1 - Pelo menos um fim-de-semana por mês, a loja não teria presente qualquer elemento da Equipa de Gestão, pois a Team Leader folga pelo menos um fim-de-semana por mês;

23.2 - Pelo menos dois Sábados por mês, a loja não teria presente qualquer elemento da Equipa de Gestão;

23.3 - *Pelo menos duas semanas por mês, a loja não teria nenhum trabalhador em regime de Full-time ao Sábado.*

(...)

**C)**

24) *Mais, nota-se que de acordo com o seu horário atual, V. Exa. já folga pelo menos dois Sábados por mês.*

25) *Pelo que, consideramos que trabalhando V. Exa. apenas dois Sábados por mês e o seu marido, esporadicamente, trabalhar ao Sábado, não impede, de maneira alguma, a conciliação da sua vida profissional e o desempenho conjunto das responsabilidades familiares.*

**D)**

26) *Por fim, atribuir o horário nos termos solicitados, faria com que a Empresa não conseguisse cumprir o imposto pela Clausula 30.<sup>a</sup> do Contrato Coletivo entre a Associação ... e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, seguindo a qual: "4- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, tem direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar, que devem ser escalados de modo a que o trabalhador tenha dois dias de descanso consecutivos, sendo que os dias de descanso devem coincidir, pelo menos uma vez por mês, com 1 fim de semana completo (sábado e domingo), não se contando para o efeito os sábados e domingos que ocorram no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas;"*

*Posto isto, quer pela inexistência do horário solicitado, quer pelas exigências imperiosas referidas supra, a Empresa é obrigada a recusar o pedido formulado, tomando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo.*

*Sem prejuízo dentro dos possíveis, a Empresa está disponível para facilitar a conciliação da sua vida pessoal com a vida profissional. Todavia, tal só será viável caso V. Exa. concordasse em desempenhar o horário de trabalho a definir por forma a auxiliar o desempenho das suas responsabilidades familiares, de forma rotativa (a incluir, de forma rotativa, o trabalho ao sábado). (...)"*

**1.4.** Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

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

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

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

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

nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

---

<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)

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.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h30 e as 18h30, de 2.ª a domingo, com folga ao sábado, para prestar assistência aos seus dois filhos de 9 e 2 anos respetivamente. Por sua vez, o empregador vem alegar que (1) o horário tal como solicitado não existe; (2) o regime de horário flexível não permite à trabalhadora fixar o seu horário de trabalho e os respectivos dias de descanso e; (3) exigências imperiosas do seu funcionamento.

**2.28.** Refira-se, no que concerne à intenção de recusa, 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Começamos por abordar os argumentos do empregador acerca da indicação da amplitude horária e semanal apresentada pela trabalhadora e que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, para dizer que entendemos que o pedido é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem.

**2.30.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido igualmente defendida em diversos Pareceres da CITE e funda-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.32.** Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

**2.33.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.34.** Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/a trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.35.** Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**2.36.** De facto, deve, sempre que possível atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.37.** Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em

setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

**2.38.** Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, e por isso, poder inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.39.** Em rigor, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.40** A isto acresce que quanto mais limitada for a escolha do/a trabalhador/a, mais fácil será a demonstração dos motivos imperiosos do funcionamento da empresa e/ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável – n.º 2 do artigo 57.º do CT.

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

**2.42.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo 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*

<sup>3</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>

*essência da definição de horário flexível. (...)*”.

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

**2.44.** Sucede que alvitrados os argumentos apresentados pela empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho uma vez que o empregador apesar de apresentar indícios de existência de exigências imperiosas do seu funcionamento não concretiza e demonstra de forma objetiva e inequívoca os seus argumentos.

**2.45.** A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, não refere quantos turnos existem, que turnos são praticados pela trabalhadora requerente e demais trabalhadores/as com funções de gerência no estabelecimento, assim como não concretiza que períodos de tempo deixariam de ficar, no seu entender, convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.46.** Quanto à argumentação aduzida sobre as especificidades da função de gerência de loja, afigura-se que a empregadora não logrou demonstrar, como lhe competia, quais os prejuízos concretos decorrentes da ausência da trabalhadora nos períodos de fecho e aos sábados, nomeadamente através da demonstração de que não é possível alocar outros/as trabalhadores/as com funções de gerência nos nesses períodos, quais são os procedimentos em concreto que têm de ser realizados pela trabalhadora requerente naqueles períodos e quais os motivos que impedem que esses procedimentos sejam realizados por outros/as trabalhadores/as e/ou que não podem ser protelados para os períodos em que a trabalhadora se encontre a prestar trabalho.

**2.47.** Por outro lado, apesar de o empregador alegar a necessidade de cumprir com a Cláusula 30.ª do Contrato Coletivo aplicável, a verdade é que não concretiza de que forma a atribuição do horário solicitado compromete o seu cumprimento.

**2.48.** Dizer ainda, quanto às alegações relativas ao marido da trabalhadora que tal argumento, para além de se tratar de uma ingerência na vida particular da trabalhadora e do seu agregado familiar, em nada releva para a análise do caso em apreço, uma vez que não configuram exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, únicos motivos atendíveis para a recusa.

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

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 15 DE SETEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL,**



**CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**