

## PARECER N.º 488/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 2569-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 25.08.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções no ...

**1.2.** Por carta datada de 09.08.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Exmos(as) Srs(as),*

*Eu, ..., venho por este meio solicitar que me seja atribuída a flexibilização de horário, de forma a que me sejam dadas as folgas ao fim de semana setembro e, conseqüentemente, o horário de segunda a sexta-feira, das 9h as 18h, a partir do mês de Setembro.*

*Solicito isto apenas porque, tendo dois filhos, uma vez que o pai trabalha por turnos e com folgas rotativas, e que a única familiar que vive perto de nós é uma bisavó que já não tem condições físicas para tomar conta de duas crianças pequenas, fico sem opções de onde os deixar para vir trabalhar aos fins de semana (visto que também não tenho possibilidades financeiras para pagar uma ama para esses dias).*

*A nível do horário prende-se ao facto de a creche ter um horário em que só me permite deixar as crianças a partir das 7h30, o que me impede de entrar às 7h ou às 8h, e em que tenho de os ir buscar até às 19h, e mais uma vez, tenho de ser eu a ir pô-los e busca-los todos os dias.*

*Agradeço desde já a vossa atenção e compreensão e peço desculpa por qualquer transtorno que possa causar, mas faço este pedido mesmo como último recurso (...).”*

**1.3.** Por carta datada de 30.08.2021, o empregador apresentou a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

**“(...) FUNDAMENTOS DA INTENÇÃO DE RECUSA AO PEDIDO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO EFECTUADO, NOS TERMOS DOS ARTIGOS 56º E 57º DO CÓDIGO DO TRABALHO, PELA COLABORADORA ...**

**I. DO PEDIDO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO**

*Do requerido pela colaboradora ... decorre sinteticamente que os motivos invocados para requerer a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário se prendem com a alegada necessidade de conciliar a sua vida pessoal e familiar, atendendo as seguintes circunstâncias de facto:*

- 1) Ser progenitora de dois filhos;*
- 2) O outro progenitor trabalhar por turnos e com folgas rotativas;*
- 3) A única familiar que reside junto do agregado familiar (uma bisavó) não ter condições físicas para “tomar conta” de duas crianças pequenas;*
- 4) A creche frequentada pelos menores apenas abrir as 7h30m.*

*O horário de trabalho pretendido pela trabalhadora compreende os dias úteis entre as 9h e as 18h, a partir de Setembro de 2021. Não é indicado o período pelo qual é requerido tal horário.*

**II. DOS FUNDAMENTOS DA INTENÇÃO DE RECUSA - A LABORAÇÃO E ACTMIDADE DA EMPRESA**

*..., é uma sociedade anónima com sede na ..., titular do número único de pessoa colectiva e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de ..., doravante designada ... ou ... é uma sociedade comercial de direito português que se dedica à comercialização de componentes ...*

*A actividade da empresa é desenvolvida através de um grupo de um total de ... (compostos por um estabelecimento comercial de venda de componentes ...), que tem as seguintes denominações, localizações e horários de funcionamento<sup>1</sup>:*

*(...)*

*Como decorre do exposto no quadro supra, a ..., obedecendo a uma opção estratégica comercial claramente delineada, opta por determinar a localização dos ..., junto ou no interior de espaços*

---

<sup>1</sup> Horários de funcionamento vigentes em período normal, entenda-se sem as contingências legais determinadas pela situação de pandemia

*comerciais privilegiados, como são os ..., e com horários de funcionamento alargados, que vão para além das 18h e durante o fim de semana.*

*Trata-se de uma opção estratégica da empresa, de vital importância para a mesma, e que de resto é conhecida de todos os seus colaboradores.*

*A escolha de tais locais (junto de ...) e a opção por um horário de funcionamento alargado destina-se, por um lado a ir ao encontro das necessidades e captar a clientela que se desloca a tais espaços comerciais privilegiados permitindo-lhe a deslocação ao ... em simultâneo com a deslocação a tais locais, e por outro permitir que os clientes tenham acesso a um conjunto de bens e serviços em horários que as ... não se encontram abertas ao público.*

*Os custos adicionais suportados pela sociedade com a aquisição ou arrendamento de ... junto a tais espaços comerciais, só é compaginável perante a adopção de uma estratégia que contempla um período alargado de abertura ao público com especial incidência ao final da tarde e início da noite, e bem assim durante o fim de semana, que corresponde ao período de maior afluência de clientes aos ....*

*Com efeito, é durante o período de fim de semana, e entre as 17h e as 20h 30m de 2.ª feira a 6.ª feira, que se verifica na generalidade dos ... da empresa, e também especificamente no ... de ..., maior afluxo de clientes, que permitem um acréscimo de facturação susceptível de suportar e justificar os elevados custos decorrentes da localização dos ... da empresa.*

### **III. O ... DE ... - FUNDAMENTO DA INTENÇÃO DE RECUSA - EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS LIGAS AO FUNCIONAMENTO DO ... - N.º 2 DO ARTIGO 57.º DO CÓDIGO DO TRABALHO**

*O pedido de flexibilidade de horário solicitado pela colaboradora terá que ser recusado por razões imperiosas de funcionamento da empresa, em particular, e sem prejuízo do atrás exposto, do funcionamento do ... onde a colaboradora presta trabalho.*

*O ..., à semelhança dos demais ... da entidade empregadora, é composto de duas áreas de negócio diversas, que, todavia, se complementam e interligam entre si, a saber: (i) uma loja de comercialização de componentes e ..., e (ii) uma ...*

*Tal ... tem no total uma área de 2026 m2, sendo que dos mesmos 615 m2 correspondem à área total de venda.*

*Afectos ao mesmo estão um total de 54 colaboradores, sendo que, afectos à área ... se encontram um total de 22 colaboradores (um Chefe de ..., um Adjunto de Chefe de ..., um técnico*

*auxiliar, 1 electricista e dezoito mecânicos/técnicos de montagem) e ao estabelecimento comercial um total de 31 colaboradores com as seguintes categorias profissionais/funções:*

- (i) Uma Supervisora, a quem compete a execução de tarefas eminentemente Administrativas e Logísticas;*
- (ii) Dois Chefes/Responsáveis de Vendas;*
- (iii) Cinco recepcionistas;*
- (iv) Vinte e um Vendedores: e*
- (v) Duas Hospedeiras de Caixa.*

*Por fim a gestão e direcção do ... compete a um Director que actua transversalmente em ambas as áreas de negócio - estabelecimento comercial e ... - e a quem compete a coordenação das respectivas equipas e implementação da política comercial definida pela empresa.*

*Como supra se referiu, o ... encontra-se aberto ao público entre as 8h30m e as 21h, de 2.ª feira a Sábado e das 9h às 20h ao Domingo, tendo portanto um período de abertura semanal (artigo 201º nº 3 do Código do Trabalho) de 86h.*

*De forma a garantir a abertura e encerramento do referido estabelecimento comercial, e bem assim assegurar a execução das tarefas prévias necessárias à abertura e posteriores ao encerramento (fecho de contas e arrumações) os turnos que compõem o horário de trabalho iniciam-se e terminam 30 minutos após o período de abertura e encerramento do ....*

*Assim, de 2.ª feira a Sábado os turnos que compõem o horário de trabalho iniciam-se às 8h00m e terminam às 21h30m. Já ao Domingo iniciam-se às 8h30m e terminam às 20h30m.*

*Tal significa que, semanalmente, os horários de trabalho dos colaboradores a elaborar pela entidade empregadora se distribuem por um total de 93h, de 2.ª feira a Domingo, isto é, as 86 horas em que o estabelecimento se encontra aberto ao público acrescido de um total de 7 horas (meia hora antes e depois da abertura e fecho diário do estabelecimento) para execução de tarefas prévias à abertura e posteriores ao encerramento.*

*Ora, de acordo com o requerido pela colaboradora, a mesma pretende limitar o seu horário de trabalho de 2.ª feira a 6.ª feira entre as 9h e as 18h.*

*Tal significaria que o período no qual o seu horário de trabalho seria susceptível de ser enquadrado passaria de 93h para 60 horas semanais (de 2.ª a 6.ª feira das 9h00m às 18h), com as naturais e decorrentes dificuldades de organização dos turnos de trabalho dos demais colaboradores do estabelecimento comercial que infra se exporão.*

*Acresce que, a trabalhadora quase não executaria trabalho no período em que tal ser revela mais necessário, isto é, quando se verifica maior afluxo de clientes ao estabelecimento comercial do ..., isto é, em particular ao fim de semana.*

*É em tal período que o número de “passagens em caixa”, isto é, o número de facturas emitidas pela entidade empregadora, por decorrência do afluxo de clientes, é substancialmente mais elevado.*

*É pois em tal período que se verifica uma maior necessidade de meios humanos para garantir o normal funcionamento do estabelecimento do ..., como alias é conhecido da própria colaboradora.*

*Com efeito, para garantir o funcionamento do ... em tais períodos, em particular ao fim de semana, e ainda que recorrendo à polivalência de alguns colaboradores, é necessária a permanência de pelo menos 32 vendedores, sendo que, pelo menos 20 trabalhadores, a laborarem em simultâneo de forma a garantir a execução das seguintes tarefas que lhe estão cometidas:*

- (i) acolhimento e acompanhamento dos Clientes na superfície de venda;*
- (ii) acompanhamento dos clientes em “...”;*
- (iii) responder aos pedidos de preços e disponibilidade dos produtos utilizando as ferramentas postas à sua disposição;*
- (iv) negociação e venda, de acordo com a política comercial, o conjunto dos produtos e serviços ...;*
- (v) explicar aos clientes as condições de utilização e o modo de emprego dos produtos;*
- (vi) promoção e comercialização das soluções de financiamento adaptadas às necessidades do Cliente;*
- (vii) promoção do cartão ... de acordo com as regras comerciais associadas e fidelização de clientes.*

*É pois evidente que, razões imperiosas do funcionamento da empresa, impossibilitam a atribuição de um horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora (das 9h às 18h), pois que tal colocaria em causa o normal funcionamento do estabelecimento comercial no período - fim de semana - em que se verifica um maior afluxo de clientes.*

*O requerido pela colaboradora colide, como a mesma bem sabe, com o normal funcionamento do estabelecimento do ..., pois que, a ser deferido implicaria uma diminuição de funcionários nos*

*períodos de maior afluxo com evidentes repercussões ao nível da política comercial do ... e do próprio atendimento dos clientes.*

*Tal implicaria que a entidade empregadora não conseguisse assegurar o imprescindível, isto é, um mínimo de colaboradores da equipa de vendas a laborar durante o período de fim de semana.*

*Seria, pois, inviável assegurar um nível mínimo de qualidade na execução de tarefas básicas como o atendimento de clientes, reposição de stocks, acompanhamento pós venda e pré- venda, auxílio em caixa, etc, o que naturalmente colocaria em causa o normal funcionamento do ....*

*Na verdade, para além da qualidade de serviço/política comercial da empresa seria, a própria execução de procedimentos administrativos/recursos humanos que estaria irremediavelmente posta em causa.*

*Com efeito, haverá sempre que atender que, na determinação dos horários/turnos da equipa de vendedores terá de ser tido em conta não só a necessidade de garantir níveis de satisfação adequados da clientela, garantido um número de colaboradores a prestar serviço consentâneo com as necessidades da empresa, mas igualmente, que na elaboração do mapa de horário de trabalho e determinação dos turnos são garantidos os direitos dos demais trabalhadores da equipa de vendas, designadamente, no que concerne ao descanso semanal, respeito do intervalo entre jornadas de trabalho e gozo de férias.*

*De resto, a atribuição do horário pretendido pela colaboradora sempre teria efeito pernicioso de vedar aos demais colaboradores afectos ao estabelecimento comercial do ... o gozo de folgas no período mais pretendido por estes, isto é, ao fim de semana, redundando num benefício injustificado face aos demais colaboradores do estabelecimento comercial do ....*

*Se é verdade que na elaboração do horário de trabalho a entidade empregadora deve facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho), razões de equidade e não discriminação impõem que não se atribua um benefício que, para além de colocar em causa o normal funcionamento da empresa redunde numa diminuição das folgas dos demais colaboradores durante o fim de semana face à necessidade de laboração durante tal período. A conciliação da vida profissional e familiar da colaboradora não pode e não deve ser assegurada sacrificando os interesses da entidade empregadora e dos demais colegas de trabalho.*

*No caso concreto, não se vislumbra em que medida é que a colaboradora está impedida de procurar uma creche com um horário mais alargado de modo a prover a satisfação das suas*

*necessidades pessoais e familiares, ao invés de o procurar fazer em detrimento da salvaguarda do interesse da entidade empregadora.*

*Em face do exposto, é manifesto que, por razões imperiosas do funcionamento da empresa, e em concreto do ... da ..., se revela impossível atribuir à colaboradora o horário pretendido, isto é, entre as 9h e as 19h de 2.ª feira a 6.ª feira.*

*Concomitantemente verifica-se igualmente que:*

*(i) a factualidade alegada não determina uma alteração substancial das condições de vida do casal (colaboradora e cônjuge) que implique uma diminuição de assistência ao filho menor do casal em particular ao fim de semana;*

*(i) o requerimento apresentado pela colaboradora não indica o prazo de duração previsto para aplicação do horário requerido (alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho);*

*(iii) não é indicada a idade dos filhos menores a seu cargo, de forma a aferir se os mesmos se enquadram no previsto no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho;*

*(iv) não foi observado a antecedência de 30 dias prevista no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho (o pedido foi realizado a 9 de Agosto de 2021, pretendendo a colaboradora que a prestação de trabalho no regime requerido se inicie em Setembro de 2021).*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa intempestiva, motivo pelo qual não foi considerada.

## **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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

---

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

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

**2.22.** 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 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 9 e as 18h00, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, com folgas ao fim-de-semana para prestar assistência aos seus dois filhos pequenos que frequentam a creche. Por sua vez, o empregador vem apresentar intenção de recusa, alegando (1) o incumprimento de alguns requisitos do horário flexível e (2) 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 apreciar o cumprimento dos requisitos e a legalidade do pedido da trabalhadora para dizer que se afigura que o pedido se encontra com os normativos legais.

**2.30.** De facto, é certo que no seu pedido, a trabalhadora não precisa a idade dos seus filhos, todavia resulta inquestionável que pelo menos 1 deles é menor de 12 anos porquanto ainda frequenta a creche, conforme resulta da exposição da trabalhadora, nomeadamente quando refere que “(...) *A nível do horário prende-se ao facto de a creche ter um horário em que só me permite deixar as crianças a partir das 7h30 (...)*”.

**2.31.** De igual modo, apesar de a trabalhador não ter especificado o termo do seu pedido, deve considerar-se tal requisito preenchido, porquanto se presume - tendo por referência o prazo supletivo do artigo 56.º do Código do Trabalho - que o mesmo é realizado pelo tempo máximo permitido legalmente.

**2.32.** Isto significa que se o horário flexível for autorizado, deverá perdurar até aos 12 anos da criança mais nova da trabalhadora, a não ser que se verifique uma alteração anormal das

circunstâncias que determinaram a autorização, caso em que a situação deve ser reavaliada.

**2.33.** Quanto à realização do pedido com 30 dias de antecedência, cumpre referir que aquela data é meramente indicativa, ou seja, serve apenas para que as partes saibam que acaso o horário seja aceite, ele apenas se poderá iniciar 30 dias após a apresentação do pedido.

**2.34.** Passando a apreciar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, somos de concluir que a factualidade descrita pela entidade empregadora na intenção de recusa não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho uma vez que o empregador apesar de alegar, não demonstra de forma concreta e objetiva de que forma o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

**2.35.** Em rigor, em nossa opinião, o empregador limitou-se a descrever o esquema organizativo do ... e a concluir que a atribuição do horário petitionado compromete o normal funcionamento do serviço sem concretizar qual ou quais o(s) período(s) de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.36.** Quanto ao alegado benefício injustificado da trabalhadora requerente perante os demais trabalhadores no ..., cumpre referir 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.

**2.37.** Salieta-se ainda 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 29 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**