

## PARECER N.º 47/CITE/2022

**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 3252-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 30.12.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., na loja ..., do Centro ...

**1.2.** Por carta recebida pela entidade empregadora em 02.12.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

*Vem a signatária acima melhor identificada, portadora do cartão de cidadão n.º ..., válido até 5.08.2031, a exercer funções na categoria de «caixeira de 1ª», solicitar a V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56.º do Código do Trabalho, por ter duas filhas com idade inferior a 12 anos (cfr. assento de nascimento, numero de segurança social e numero de contribuinte que ora se juntas sob docs. 1, 2 e cujo teor se da aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (atestado de junta de freguesia, juntos como docs. 3, cujo teor se dá aqui por integra/mente reproduzido para os devidos efeitos legais).*

*Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que a menor necessita, nomeadamente, quanto à sua educação (art. 68.º da Constituição da Republica Portuguesa) bem como o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com vida familiar (art. 59.º da Constituição da Republica Portuguesa).*

*Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira no período compreendido das 10:00H as 18:00H, com uma hora de intervalo pelo prazo de um ano. (...).”*

**1.3.** Por carta recebida em 23.12.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

**Assunto:** *V/pedido para trabalhar em regime de horário flexível*

*Exma. Senhora,*

*Tendo presente o teor da sua comunicação datada de 30.11.2021, rececionada a 02.12.2021 nos n/escritórios, através da qual requereu que lhe organizássemos o seu horário de trabalho em regime flexível, por um período de um ano, de segunda-feira a sexta-feira entre as 10h e as 18h, com uma hora de intervalo, para prestar assistência inadiável às suas duas filhas menores de doze anos.*

*Ao analisar o pedido que V.<sup>a</sup> nos faz para que lhe organizemos o seu horário de trabalho em regime flexível, concluímos que o mesmo não se enquadra no regime legal de horário flexível, na medida em que o que pretende é a atribuição dos dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo.*

*Na verdade, V.<sup>a</sup> Exa. encontra-se adstrita a um horário de 35 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a Domingo, entre as 10 e as 18h, com uma hora de intervalo, com dois dias de descanso semanal a terça-feira, e ao sábado e ao domingo, alternadamente, de acordo com o horário que infra se discrimina:*

«Quadro de horário»

*Face ao acima referido, entendemos que o horário de trabalho semanal que pratica vai de encontro ao que nos solicita.*

*No que respeita a possibilidade de gozar os seus dias de descanso ao fim-de-semana, entendemos que o pedido que nos faz não se enquadra no conceito legal de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Com efeito, nos termos da referida norma, por horário flexível entende-se que se trata da possibilidade de organizar as horas de início e termo do período normal de trabalho, o que não contempla a possibilidade de se requerer a atribuição ou a alteração dos dias de descanso semanal.*

*Acréscimo referir que, apesar de V.<sup>a</sup> Exa. declarar sob compromisso de honra que as suas duas filhas menores fazem parte do seu agregado familiar e vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, verificamos no atestado emitido pela Junta de Freguesia da ... que o seu agregado familiar é composto por:*

*Requerente: ...;*

*Marido: ...;*

*Filha ...;*

*Filha: ....*

*Ora, perante a informação prestada acerca da composição do V/agregado familiar, V.<sup>a</sup> Exa. omite a atividade profissional do progenitor das menores e a informação se está impedido ou inibido de exercer o poder paternal, conforme o previsto na subalínea iii), da alínea a), do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Assim, como se conclui que o que V.<sup>a</sup> Exa. pretende é passar a gozar os dias de descanso semanal ao fim-de-semana, reiteramos que não pode ser enquadrado no pedido de horário flexível, por se tratar de uma alteração à organização do horário de trabalho.*

*Para além disso, o estabelecimento onde V.<sup>a</sup> Exa. exerce a sua atividade profissional encontra-se inserido um centro comercial, ..., o qual está aberto os sete dias da semana.*

*Por esse motivo, os horários de todos os nossos trabalhadores estão organizados de modo a prever a prestação de trabalho ao sábado e ao domingo.*

*Ao analisarmos o seu horário de trabalho verificamos que os seus dias de descanso semanal contemplam o gozo, alternadamente, de um sábado ou um domingo por semana.*

*Como V.<sup>a</sup> Exa. sabe, os horários de trabalho dos vendedores das diferentes equipas existentes na loja, estão organizados de forma a garantir o ajustamento entre o fluxo das vendas diárias, o número de clientes e o número de trabalhadores necessários à realização da tarefa da venda propriamente dita e a realização das restantes tarefas da loja.*

*Assim, na planificação e organização dos horários de trabalho da loja, os encarregados definem de acordo com as tarefas a executar e o rácio de tempo definido para cada tarefa o número de trabalhadores que tem de estar presentes em cada turno e secção.*

*Acréscita referir, que de acordo com critérios de gestão e controlo de custos, o orçamento definido para a loja não pode ser ultrapassado, o que impede a contratação de outros trabalhadores para fazer face às horas que V.<sup>a</sup> Exa. deixaria de prestar aos sábados e aos domingos.*

*Ao analisar o volume de vendas por dia da semana, entre o mês de junho de 2021 a 12 de dezembro de 2021, verificasse que os dias de maior venda são o sábado e o domingo, representando estes dois dias uma maior percentagem de vendas da loja face aos restantes dias da semana, cfr. documento n.º 1 em anexo.*

*Para além disso, também é ao sábado e ao domingo que se regista uma maior entrada de clientes na loja, representando estes dois dias um maior fluxo de clientes em comparação com os restantes dias da semana, cfr. documento n.º 1 em anexo.*

*Face aos números analisados, o sábado e domingo são os dias em que é necessário reforçar as diversas equipas da loja, e ter mais trabalhadores para fazer face ao aumento das vendas e de clientes que se verificam nesses dois dias.*

*Pelo que, para alterar o gozo das folgas de V.<sup>a</sup> Exa. para sábado e para domingo, sem ser por troca com outro trabalhador, põe em causa a gestão da loja, uma vez que para garantir o seu bom funcionamento e o equilíbrio entre os recursos e as necessidades da venda não nos é possível atribuir mais folgas aos fins-de-semana, ficando a mesma com trabalhadores em falta nos dias de semana e trabalhadores em excesso ao fim-de-semana.*

*Assim, tendo em consideração o seu horário de trabalho e a sua carga horária semanal, para que V.<sup>a</sup> Exa. pudesse gozar sempre folgas ao fim-de-semana, apenas os trabalhadores da loja, com folgas ao fim-de-semana, estariam em condições, querendo, de prescindirem das suas folgas ao sábado e ao domingo.*

*Como tal, as trabalhadoras com folga ao fim-de--semana foram questionadas sobre a possibilidade de prescindirem numa das semanas da sua folga ao sábado e ao Domingo, para que V.<sup>a</sup> Exa. pudesse ter sempre o fim-de-semana de forma responder às necessidades de ordem pessoal no que respeita ao acompanhamento das suas filhas menores.*

*Assim foram questionadas as trabalhadoras ..., ... e a ..., as quais não manifestaram disponibilidade para trocar o gozo das folgas com V.<sup>a</sup> Exa.*

*Face ao exposto, na expectativa que entenda os motivos pelos quais não nos é possível satisfazer o seu pedido, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,  
(...)"*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, dentro do prazo legalmente estabelecido, nos termos que se transcrevem:

*"(...)*

*Exmos. Srs.,*

*Na sequencia da v/ comunicação em epígrafe sob ref.<sup>a</sup>/ 01, cumpre a aqui signatária dizer o seguinte:*

*1. A signatária apresentou pedido de autorização de horário flexível, requerendo, em síntese e no essencial, que fosse atribuído "o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, no período compreendido entre as 10:00H e as 18:00H, com uma hora de intervalo, pelo prazo de um ano."*

*2. Sucede que V. Exas. começam por referir, desde logo, na v/ missiva, que esse pedido "não se enquadra no regime legal do horário flexível na medida em que é pretendido e a atribuição dos dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo (...) por não se enquadrar no conceito legal de horário flexível, nos termos do art. 56.º do Código do Trabalho (...) nos termos da referida norma, por horário flexível entende-se que se trata da possibilidade de organizar as horas de início e termo do período normal de trabalho, o que não contempla a possibilidade de se requerer a atribuição ou a alteração dos dias de descanso semanal."*

*3. No entanto, como bem tem decidido a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) "dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatórios que constituem o horário flexível é sempre possível cumprir um horário fixo, que, na verdade, é quase sempre pedido pelo trabalhador no interesse do empregador. "-cfr. PARECER N.º 84/CITE/2009.*

*4. Ora "quanto à execução fixa de um horário dentro do regime do horário flexível, importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no art. 56.º do Código do Trabalho, a indicação pelos trabalhadores do amplitude temporal diária e semanal referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, para tal, não consubstanciar um pedida de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com o respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a atividade familiar. A este propósito, importa ainda referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) do qual se extrai quanta à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º, do CT, aquele em que*

*o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e o n.º 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. Por outro prisma, relativamente ao facto de a trabalhadora indicar os dias de descanso semanal aos fins-de-semana alternadamente, também se entende assistir legitimidade ao pedido da trabalhadora." -cfr- PARECER N.º 468/CITE/2019.*

*5. De facto, "considerar uma interpretação do art. 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir o possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias do semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda-feira 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 art. 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do art 25.º do Código do trabalho."- cfr. PARECER N.º 347/CITE/2017.*

*6. Posto isto, assistindo indiscutível legitimidade à aqui trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime do horário flexível nos moldes em que o fez, à entidade empregadora competia demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que permitissem concluir pela impossibilidade de atribuir o horário tal como requerido - o que, manifestamente, assim não foi feito. Senão, vejamos:*

*7. Refere a entidade empregadora que, "o estabelecimento onde a trabalhadora exerce a sua atividade profissional encontra-se inserido num centro comercial ..., o qual está aberto sete dias da semana. Por esse motivo, os horários de todos os nossos trabalhadores estão organizados de modo a prever a prestação de trabalho ao sábado e domingo."*

*8. Mais avança, de forma absolutamente genérica, com meras conclusões, sem arrimo em qualquer suporte factual, não concretizando as alegadas razões de organização de serviço que poderiam supostamente inviabilizar a atribuição de um horário flexível - limitando-se a informar que "os horários de trabalho dos vendedores das diferentes equipas existentes na loja, estão organizados de forma a garantir o ajustamento entre o fluxo de vendas diárias, o número de clientes e o numero de trabalhadores necessários a realização da tarefa da venda propriamente dita e a realização das restantes tarefas da loja."*

*9. Ainda avança que "de acordo com os critérios de gestão e controlo de custos, o orçamento definido para a loja não pode ser ultrapassado, o que impede a contratação de outros trabalhadores para fazer face às horas que a trabalhadora deixaria de prestar aos sábados e domingos. Assim, na planificação e organização dos horários de trabalho da loja, os encarregados definem de acordo com as tarefas a executar e o rácio de tempo definido para cada tarefa o numero de trabalhadores que tem de estar presentes em cada turno e em cada secção."*

10. Aliás, menciona até que "para alterar o gozo de folgas para sábado e para domingo, sem ser por troca com outro trabalhador põe em causa a gestão da loja, uma vez que para garantir o seu bom funcionamento e o equilíbrio entre os recursos e as necessidades de venda não nos é possível atribuir mais folgas aos fins-de-semana, ficando a mesma com trabalhadores em falta nos dias do semana e trabalhadores em excesso aos fins-de-semana." ?!...

11. Ora, determina-se expressamente no art. 57.º, n.º 2 do Código de Trabalho, "que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável."

12. Sucede, porém, que V. Exas. limitam-se a avançar com informação profundamente vaga, não concretizada e nem concretizável, em quaisquer efetivas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

13. Até porque, consabidamente, os direitos de parentalidade estão constitucionalmente protegidos.

14. Atente-se, pois, que não são concretizados os moldes que, supostamente, inviabilizariam o recurso a tal instituto, legalmente estabelecido para os trabalhadores com responsabilidades parentais.

15. Nomeadamente as situações que se inserem em estabelecimentos de laboração contínua, que funcionam interruptamente, como é o caso em apreço; no limite, nenhum trabalhador poderá usufruir de um regime de horário flexível

16. Ora, como já tem sido doutamente sufragado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), "quanto aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, os mesmos assentam numa mera alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sem concretizarem os factos concretos em que se traduzem essas exigências imperiosas" - cfr. **PARECER N.º 277/CITE/2013**.

17. De igual forma, repare-se que, tal como se extrai da v/ efetiva recusa de atribuição de autorização de trabalho em regime de horário flexível, não existe qualquer trabalhador a usufruir desse mesmo regime.

18. Não obstante, ainda que houvesse, também a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem doutamente defendido que "o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários." - cfr. **PARECER N.º 13/CITE/2016**.

19. Sucede, também, que in casu, V. Exas. "não concretizam os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível não o fizeram." - cfr. **PARECER N.º 213/CITE/2016**.

20. Efetivamente, "verifica-se que a empregadora não apresentou qualquer motivo ou razão que justifique a recusa do pedido do trabalhadora, na medida em que não concretizou a situação laboral do

empresa, nomeadamente, não indicou o número de trabalhadores/as, o número diário de turnos necessários para cobrir o horário de serviço, o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, não tendo ficado demonstrado qual o modelo de duração e organização do tempo de trabalho" - **cfr. PARECER N.º 353/CITE/2014.**

21. Porque, "é de considerar que o fundamento em exigências imperiosas de funcionamento ou na impossibilidade de substituir a 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 de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pela interessada; como tal organização não é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável" - **cfr. PARECER N.º 140/CITE/2012.**

22. 'Não basta por isso uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência impreterível. Salvo melhor opinião, deverá entender-se que constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa quando, por exemplo, existe já um número elevado de trabalhadores a usufruírem de um horário flexível; e a concessão de mais algum acarretaria que o funcionamento da empresa ou estabelecimento deixasse de ser assegurador - **cfr. Diogo Vaz Mareco, in Código do Trabalho Anotado 2.ª edição, 2012, p.179** - o que, veja-se, não configura a situação aqui em apreço.

23. Porquanto, "importa esclarecer que a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdão já proferidos pelos nesses tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal do Relação do Porto proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011: «A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir). "- **cfr. PARECER N.º 83/CITE/2015.**

24. De igual sorte, "(...) no caso em análise, não foram indicados pela entidade empregadora quantos/as trabalhadores/as são necessários para assegurar o serviço aos fins de semana, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários, não podendo ser concedido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Em rigor, a entidade empregadora ao referir que não ira assegurar os períodos de maior afluência de clientes (...) não refere ou exemplifica em que medida os horários atualmente atribuídos à trabalhadora garantem estes períodos (...) "- **cfr. PARECER N.º 286/CITE/2016.**

25. E sempre se dirá "(...) 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 art. 59.º do Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambos 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.*  
" - cfr. **PARECER N.º 4/CITE/2016.**

*26. A entidade empregadora, com o documento junto à sua intenção de recusa de atribuição de horário de trabalho em regime flexível, pretende literalmente "tapar o sol com a peneira", na medida em que "atendendo a que a entidade empregadora não cuidou de indicar quantos/as trabalhadores/os são necessários/os em cada horário, designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar os períodos de maior afluência de clientes a loja e em que medida o exercício de outros direitos legais, contratuais ou organizacionais inviabilizariam a possibilidade de conceder o requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários de modo a proporcionar o gozo do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar." - cfr. **PARECER N.º 515/CITE/2016.***

*27. Assim sendo, por tudo o supra exposto, deve considerar-se como atribuído o pedido de horário flexível nos exatos termos requeridos pela signatária, v/ trabalhadora.*

*(...)"*

## **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).

**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 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>

---

<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)

**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/a 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário de segunda-feira a sexta-feira no período compreendido das 10h00 e as 18h00, com 1h de intervalo de descanso, pelo período de um ano.

Fundamenta o pedido na necessidade de prestar assistência às suas 2 filhas, com 7 (sete) e 3 (três) anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando que (1) o horário solicitado não cabe no conceito de horário flexível e (2) exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.29.** A trabalhadora detém um contrato de trabalho de 35/h semanais, o que, com o horário proposto, cumpre o período normal de trabalho diário e semanal.

**2.29.** 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, 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.

**2.30.** Começando por analisar a (in) admissibilidade do pedido da trabalhadora, em virtude de ter solicitado um horário que na sua execução é fixo, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Esta posição fundamenta-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.

**2.32.** 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”.

**2.33.** 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”.

**2.34.** 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.

**2.35.** Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à 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.

**2.36.** 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.

**2.37.** 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.

**2.38.** 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.

**2.39.** Não será ainda despciendo 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.”*

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

**2.41.** De referir ainda o Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, que se pronunciou referindo que *“para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

**2.42.** Mais, refere ainda tal Acórdão que *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo*

---

<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>



*temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.*

**2.43.** Termina tal Acórdão decidindo que “*No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1*”.

**2.44.** Assim, face ao acima referido e tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas 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, o que se adianta desde já, que se considera que não foi realizado.

**2.45.** E, no que concerne aos motivos imperiosos do funcionamento da empresa alegados pela entidade empregadora, analisada a intenção de recusa notificada à trabalhadora requerente, afigura-se que a fundamentação aduzida é insuficiente e não permite preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

**2.46.** Em rigor, o empregador limitou-se a apresentar de forma genérica os seus argumentos, realizando uma descrição da organização dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da trabalhadora requerente e alegando contingências normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, concluindo pela existência de exigências imperiosas do funcionamento da loja a que a trabalhadora se encontra afeta, sem cuidar de demonstrar como se chega a tais conclusões.

**2.47.** Com efeito, o que se afere, é que a empregadora não materializou os factos alegados, na medida em que não demonstra quais os períodos 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.

**2.48.** Por fim, no que respeita à alegação de que a requerente terá omitido a atividade profissional do outro progenitor bem como informação sobre se está impedido ou inibido de exercer o poder paternal, conforme o previsto na subalínea iii), da alínea a), do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cumpre elucidar a entidade empregadora que o preceito legal supramencionado se aplica apenas ao regime de trabalho a tempo parcial, sendo, portanto, irrelevante tal informação.

**2.49.** Por fim, cumpre referir 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.** A entidade empregadora 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 DA CITE EM 19 DE JANEIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**