

## PARECER N.º 294/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 1086-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 04.04.2022, 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 no Hipermercado de Gondomar.

**1.2.** Por carta datada de 28.02.2022 e rececionada a 03.03.2022, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“(...) Na qualidade de vossa funcionária, ao abrigo do disposto no artigo do Código do Trabalho acima identificado e seguintes, venho, junto de V/Exas solicitar o direito que me assiste para exercer as minhas funções em regime de horário de trabalho flexível.*

*As razões em que me fundo para exercer tal pedido prendem-se com o facto de aliado à circunstância de ser Mãe de um filho menor de 16 anos (...- 7.01.2006), outro de 11 anos (... - 25.05.2010), ter tido um filho no passado dia 24.10.2021, ..., vivendo com todos eles em comunhão de mesa e habitação.*

*Atenta a sua data de nascimento encontro-me, no momento, em gozo de licença de maternidade e posteriormente irei gozar férias até ao próximo dia 30 de Abril, pelo que pretendo que este pedido produza a efeitos a partir da data do meu regresso à empresa.*

*Importa assinalar que no exercício das minhas funções praticava horários com turnos rotativos em todos os dias da semana, com entradas às 7h e saídas às 24h e por vezes acontecia ter que fazer noites.*

*Na medida em que tenho um filho com 3 meses, o qual necessita de acompanhamento permanente, não poderei praticar aqueles horários, necessitando de prestar assistência ao mesmo fora do período em que o mesmo estiver no Infantário.*

*Mais informo o meu marido, pai do ..., exerce as funções de Técnico de Tráfego, Receita e Condução, ao serviço da ..., trabalhando em regime de horários irregulares com um descanso semanal rotativo, pelo que não estará disponível para assegurar a assistência ao nosso filho.*

*Ainda que despidiço para a legitimidade da minha pretensão, informo que os meus pais residem a uma distância considerável da minha residência e tem já uma idade avançada que não lhes permite prestar qualquer tipo de assistência regular.*

*Com base nestes fundamentos, entendo que tenho direito a esta pretensão enquanto o meu filho não atingir os 12 anos de idade.*

*Atendendo aos horários do Infantário que o meu filho irá frequentar, disponibilizo-me a exercer as minhas funções no período normal de trabalho diário com a duração legalmente permitida de segunda-feira a sexta-feira com início às 7h30m e termo às 18h30m.*

*Estimando que a minha pretensão irá ser deferida, aguardarei que me transmitam no prazo de 20 dias a contar da data da receção desta carta, qual o horário de trabalho que deverei praticar a partir do dia 2 de Maio de 2022.*

*Assinalo que em anexo envio cópia da cédula de nascimento do meu filho Rafael comprovando a sua idade, bem como uma declaração emitida pela entidade patronal do meu marido atestando que o mesmo tem horários de trabalho irregulares. (...)*

**1.3.** A trabalhadora instruiu o seu pedido com o seu cartão de cidadão, declaração da entidade empregadora do marido e certidão de nascimento do filho ...

**1.4.** Por carta datada de 23.03.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, nos termos que se seguem:

*(...) A ..., pessoa colectiva (...), com sede (...) Paço de Arcos, vem, no pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., apresentar a intenção de proceder à recusa parcial do mesmo e com os fundamentos seguintes:*

**I. Ineptidão do Pedido**

- 1. Por carta datada do dia 28-02-2022, mas recebida no dia 03 de Março de 2022, a Trabalhadora ..., apresentou um pedido de horário flexível, constando do mesmo que é mãe de três filhos, um com 16 anos, outro com 11 anos e um recém-nascido com 3 meses.*
- 2. Anexa-se pedido apresentado pela trabalhadora como Documento n.º 1, que aqui se dá por integralmente reproduzido – cf. Doc n.º 1.*
- 3. A trabalhadora com o pedido apresentou documentos para comprovar a sua situação.*
- 4. Do pedido não consta a indicação do prazo previsto para o horário pretendido.*
- 5. Em consequência, o pedido não preenche os pressupostos do artigo 57.º n.º1 alíneas a) e b) do Código do Trabalho.*
- 6. Pelo que o pedido não pode sequer ser apreciado por falta de cumprimento dos necessários pressupostos legais, previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho.*
- 7. Decorre do requerimento apresentado que a trabalhadora pretende um horário fixo, com entrada a partir das 07.30 e saída até 18.30 de segunda a sexta feira, com folgas fixas aos fins-de-semana e feriados.*

8. Com este requerimento, a única margem que a entidade empregadora tem é a de fixar da hora para intervalo de refeição, e horários intercalados apenas com 2 horas de oscilação e nada mais.

9. Como consta do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 9430/18.0 T8VNG.P1, publicado e consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

*"I-O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200.º n.º 1 do Código do Trabalho.*

*II-A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direcção do empregador — artigos 212.º e 97.º, ambos do Código do Trabalho.*

*III- O n.º1 do artigo 56º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º2 do mesmo preceito, nos termos do qual se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do n.º 3. E, deste, resulta que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.*

*IV - O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.*

*V - Não há incompatibilidade entre o trabalho a tempo parcial e em regime de horário de trabalho flexível*

*VI - Um horário flexível, uma vez definido, pode até ser fixo na sua realização.*

*VII - O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável.*

*VIII - Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da actividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal."*

10. Concluindo-se que o requerimento é inepto e não configura um pedido para atribuição de um horário flexível.

## **II – Fundamentos para a recusa**

11. Atualmente a loja de Gondomar tem os seguintes trabalhadores com horário flexível:

...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;  
...;

...;  
...;  
...;  
...;  
...

12. *Ou seja, com a Requerente, a loja tem 18 colaboradores em regime da flexibilidade de horário.*

13. *Sendo absolutamente impossível, também por este motivo, atribuir o horário pretendido pela Requerente.*

14. *Com efeito, a loja ... de ... tem um período de funcionamento entre as 09.00 horas e as 23.00 horas durante todos os dias da semana.*

15. *Em consequência, todos trabalhadores têm horários rotativos entre as 08.30 horas e as 00.00 horas, na Secção onde a trabalhadora desempenha funções, durante todos os dias da semana, fins de semana e feriados inclusive, de forma a assegurar o normal funcionamento da loja, preparando a abertura e realizando o fecho.*

16. *Em regra, no regime de horários rotativos, de forma a dar cobertura às necessidades da loja, são praticados três horários: o de abertura com entrada às 08.30 horas, o intermédio com entrada durante meio do dia, e o de fecho com entrada a meio da tarde com saída às 0.00 horas, em regime de rotação entre todos.*

17. *Se se atribuir à Trabalhadora um horário fixo entre as 07.30 e as 18.30 horas, com folgas fixas ao fim-de-semana e feriados, exemplificativamente, para o mês de Abril de 2022, geram-se as seguintes incompatibilidades:*

- *entre as 07:30 e as 09:00 horas não há clientes para atender na Secção em que a trabalhadora desempenha funções*

- *na sexta-feira dia 08 de Abril, entre as 18.00 horas e as 20.30 horas verificam-se entre 4 a 5 caixas a descoberto, isto é, caixas que deveriam estar abertas mas não podem estar por falta de funcionários;*

- *no sábado dia 09 de Abril, entre as 10.00 horas e as 20.30 horas verificam-se entre 6 a 8 caixas a descoberto, isto é, caixas que deveriam estar abertas mas não podem estar por falta de funcionários;*

- *no domingo dia 10 de Abril, entre as 10.00 horas e as 21.30 horas verificam-se entre 3 a 8 caixas a descoberto, isto é, caixas que deveriam estar abertas mas não podem estar por falta de funcionários.*

18. *Este padrão repete-se durante os dias seguintes de cada mês, às sextas, sábados e domingos.*

19. *Ou seja, a atribuição à Trabalhadora do horário pretendido, determina directamente o encerramento de caixas registadoras durante 3 dias por semana respectivamente, na sexta-feira ao sábado e ao domingo.*

20. *Sendo que é à sexta-feira, sábado e domingo, que se verifica o maior volume de vendas.*

21. Deferindo-se o pedido apresentado, temos uma loja sem caixas suficientes para atender os clientes, ou seja, um hipermercado parcialmente fechado.
22. Com a conseqüente perda de vendas.
23. Com o conseqüente dano de imagem.
24. Com o conseqüente inevitável prejuízo económico para a empresa.
25. Prejuízo que pode ser substancialmente aligeirado nas respectivas conseqüências se a trabalhadora trabalhar em dois fins de semana por mês e em metade dos feriados
26. Tudo razões que levam ao deferimento parcial do pedido, não podendo o mesmo ser aceite no respeitante às folgas fixas, sempre aos sábados, domingos e feriados.

*Termos em que:*

- *Defere-se pedido da trabalhadora para prestar o trabalho das 07h30 às 18h30 durante os dias da semana;*
- *Comunica-se a intenção de recusa relativamente ao pedido para as folgas fixas sempre aos sábados, domingos, e feriados, reservando a empresa o direito de fixar horário de trabalho em dois fins de semana por mês e em metade dos dias feriados por ano. (...)*

**1.4.** Por cartada registada datada de 28.03.2022, rececionada a 30.03.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“(...) Notificada que foi a M/Ciente, acima identificada, da vossa comunicação de deferimento parcial da sua intenção de beneficiar do regime de horário flexível, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57 n.º 4 do Código do Trabalho apresentar uma apreciação a essa intenção.*

*Mais manifesto que a mesma me incumbiu de a representar neste processo e para tanto emitiu Procuração que junto em anexo para legitimar a minha representação.*

*No que diz respeito à alegada ineptidão do pedido, pelo facto de alegadamente, não se ter expresso o prazo previsto para o horário pretendido, atendendo a que a situação em causa se reporta a um pedido motivado por nascimento, infere-se facilmente que o benefício pretendido se deverá estender até ao menor perfazer os 12 anos de idade, o que aqui se reitera.*

*Naturalmente que se ocorrer alguma circunstância superveniente que altere este pedido, para que ocorra uma redução do limite máximo previsto na Lei, a situação será assinalada pela M/Ciente e o horário será alvo de alteração em conformidade com o que a empresa decidir.*

*Relativamente aos fundamentos da recusa, os motivos expressos da carta onde a manifestam não tem enquadramento legal, para além de adulterarem o pedido da M/Ciente e manifestarem factos falsos.*

*l)*

*Importa assinalar que ao contrário do que referem, nos artigos 16.º e 17.º não existe na loja em questão apenas 3(três) turnos, existem muitos mais, inúmeros horários praticados pelos diversos trabalhadores da empresa,*

II)

*O que nos últimos anos tem vindo a acontecer é uma redução acentuada no número de funcionários da loja em causa que se verifica todos os anos.*

*Sendo os horários de abertura os mesmos, mantendo-se os turnos rotativos, a constante diminuição de funcionários de ano para ano terá que se fazer sentir.*

*Aliás, nos últimos anos era prática constante a requerente e alguns Colegas serem recrutados para constante trabalho suplementar pelo facto da perda sucessiva de funcionários por parte da empresa de ano para ano sem que fossem alvo de substituição.*

III)

*Acresce ainda que é entendimento pacífico da Comissão para a Igualdade e Emprego no Trabalho, bem como nos Tribunais, que um trabalhador não pode ficar prejudicado num pedido de horário flexível pelo facto de já existirem outros trabalhadores em regime igual.*

*Não pode existir um "numerus clausus" nesta matéria, nem existir um limite temporal de quantos trabalhadores é que podem solicitar este direito num determinado período de tempo.*

*Sob pena dos trabalhadores que tivessem critérios iguais aos daqueles que já estavam a usufruir de horário flexível ficassem prejudicados porque apenas preencheram os requisitos em data posterior,*

*O que é de todo inaceitável e é o que a empresa pretende manifestar com a indicação dos trabalhadores que já estão em regime igual.*

*Pela inexistência de qualquer fundamento legal para a recusa por parte dessa entidade patronal, quer na alegação de facto, quer nas observações jurídicas que efetuou e porque a trabalhadora ... preenche todos os requisitos ao pedido de horário flexível que solicitou deve o mesmo ser deferido nessa modalidade. (...)"*

**1.4.** A trabalhadora em sede de apreciação, juntou procuração datada de 25 de março a constituir seu procurador o Dr. ..., Advogado, que a redigiu e assinou em representação da 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>

**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

---

<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)

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.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, em súmula, a trabalhadora informa ser

mãe de três filhos, tendo o terceiro filho 3 meses de idade que necessita de acompanhamento permanente e atendendo aos horários do Infantário, vem indicar a amplitude horária que lhe permite cumprir o período normal de trabalho diário, de segunda-feira a sexta-feira, das 7h30m às 18h30m. Declarou viver com os filhos em comunhão de mesa e habitação, solicitando que o pedido produza a efeitos a partir de 30.04.2022. informou, ainda, que o marido exerce as funções de Técnico de Tráfego, Receita e Condução ao serviço da S., trabalhando em regime de horários irregulares com um descanso semanal rotativo, não estando disponível para assegurar a assistência ao filho e que os seus pais residem a uma distância considerável com uma idade avançada que não lhes permite prestar qualquer tipo de assistência regular, afirmando ter direito à pretensão enquanto o filho não atingir os 12 anos de idade. Por sua vez, a entidade empregadora apresentou a sua intenção de recusa parcial, apesar de parcial apresentou uma intenção de recusa fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

**2.28.** Começando por analisar a (in) admissibilidade do pedido da trabalhadora, em virtude de ter solicitado um horário que na sua execução é fixo, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar e que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.29.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23 do presente Parecer, e tem igualmente sido defendida em diversos Pareceres da CITE. De facto, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo.

**2.30.** No mesmo sentido se pronunciou 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.”*

**2.31.** Não se mostra despidendo transcrever enxertos do recente Acórdão proferido pelo Supremo

Tribunal Administrativo em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “(...) 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 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. (...)”

**2.32.** Termina o 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 ... - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1.(...)”.

**2.33.** Concluindo-se assim, que tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora 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.

**2.34.** Quanto à suposta omissão, no pedido da trabalhadora, da indicação do prazo previsto para o horário pretendido e em consequência não poder ser apreciado o pedido por falta de cumprimento dos necessários pressupostos legais previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, esclarece-se que o pedido da trabalhadora foi devidamente instruído, quer fazendo indicação ao prazo previsto, uma vez que indicou o limite do prazo legal, ao afirmar ter “direito ...enquanto o meu filho não atingir os 12 anos de idade” quer por ter declarado que vive com o filho menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.35.** 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.

**2.36.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**2.37.** Passando a analisar o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.38.** A verdade é que os argumentos da entidade empregadora além de vagos, genéricos e conclusivos, prendem-se com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos.

**2.39.** De facto, a entidade empregadora apesar de alegar, não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não fica demonstrado, que a atribuição do horário solicitado comprometa o normal funcionamento da loja, porquanto, apesar de mencionar que a loja tem 18 colaboradores em regime de flexibilidade de horário, todos os trabalhadores da secção efetuam horários rotativos entre as 08.30 horas e as 00.00 horas durante todos os dias da semana, fins-de-

semana e feriados, em regra são praticados três horários, o da abertura, o intermédio e o de fecho, em regime de rotação entre todas.

**2.40.** Ora, da fundamentação aduzida pela entidade empregadora, não ficam devidamente demonstrados os motivos pelos quais a trabalhadora não pode efetuar o horário solicitado. Apesar de entidade empregadora referir que a sua atribuição implica o encerramento de caixas registadoras durante 3 dias por semana, respetivamente na sexta-feira ao sábado e ao domingo, em que se verifica o maior volume de vendas, o que não indica é quantos trabalhadores/as são necessários por cada um dos turnos existentes, face aos meios humanos necessários e disponíveis. Não basta alegar inevitável prejuízo económico para empresa de ter uma loja sem caixas suficientes para atender os clientes por falta de funcionários sem demonstrar que implicaria ter o hipermercado parcialmente fechado.

**2.41.** Relativamente ao relato sobre a existência de outras/os trabalhadoras/os no gozo dos direitos da parentalidade é argumento que, também, não procede uma vez que o facto de haver outros/as trabalhadores/as no gozo dos direitos decorrentes da parentalidade tal não pode constituir fator impeditivo do acesso ao mesmo pela aqui requerente.

**2.42.** A este propósito relembramos a Doutrina ínsita em diversos Pareceres da CITE, disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014:

*“(…) Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem. (...) perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível,*

*nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que a todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, se distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica do dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.”*

**2.43.** De facto, a previsão constitucional do princípio da Igualdade consiste em tratar de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente. Neste sentido, o que está em causa não é o tratamento diferenciado em si, mas antes a irrazoabilidade da sua motivação e/ou a ausência de motivos que a justifiquem, o que no caso em apreço não se aplica, uma vez que a norma prevista no artigo 56.º do Código do trabalho deve ser vista como uma medida de ação positiva que se relaciona com o regime do artigo 27.º do Código do Trabalho.

**2.44.** Com efeito, o direito a trabalhar em regime de horário flexível para pais/mães com filho/a(s) menores de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, impõe 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 e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.45.** 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, ...

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE ABRIL DE 2022, 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.**