

## PARECER Nº 311/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 1330-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 21.04.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 22.03.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta ao parecer prévio de recusa de pedido de trabalho em regime de horário flexível (parecer nº 172/CITE/2022), com reformulação de pedido de concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades parentais.*

*Exmo/a Diretor/a dos Recursos Humanos,*

*Eu, ..., com o número ..., ... a exercer funções na ..., com endereço electrónico ..., venho pelo presente solicitar a V. Ex.ª autorização para beneficiar do Regime de Parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02 - artigos 33.º a 65.º) pelo período de um ano, sem prejuízo de renovação, de horário flexível.*

*Porquanto:*

- Declaro que a menor vive em comunhão de mesa e habitação (art. 57.º, n.º 1 alínea b), i));*
- Que possui menos de 12 anos (atualmente 5 meses);*
- Que o outro progenitor exerce atividade profissional e que se encontra em situação de trabalho a tempo inteiro (por turnos e folgas rotativas);*

- *Que não disponho de ninguém que tome conta da menor em período de fim-de-semana uma vez que a creche encontra-se encerrada. Assim requeiro um horário de Segunda a Sexta-feira de modo a poder ficar com ela;*
- *De acordo como n.º 2 do art. 56º do Código de Trabalho, proponho que os limites do meu período normal de trabalho, a elaborar pelo meu empregador, sejam das 9h às 18h30, de Segunda a Sexta-feira.*
- *A dispensa de trabalho por amamentação foi solicitada à empresa, com a ressalva de que preferencialmente seria mais benéfico na minha situação ser seguida, mas competindo à entidade empregadora a distribuição da mesma.*

*Segue em anexo juntamente com esta comunicação todos os comprovativos que justificam o meu pedido, nomeadamente: declaração a indicar que o horário de trabalho do progenitor é por turnos rotativos todos os dias do ano, trabalhando 6 dias por semana consecutivos e 2 dias de folga igualmente consecutivos, o que exclui automaticamente a hipótese de folgar todos os fins de semana; declaração de inscrição em creche da menor e os seus respectivos horários de funcionamento (das 7h30 às 19h30 dias úteis e encerramento ao fim de semana); declaração do agregado familiar comprovando que a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo.”*

**1.3.** Em 11.04.2022, via correio electrónico e CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Assunto: Resposta a pedido de "reformulação de pedido de concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades parentais”*

*Exma. Senhora,*

*Serve a presente para acusar a boa recepção da comunicação de V. Exa., por nós recebida a 22/03/2022, mediante a qual solicita, pelo período de 1 ano, "sem prejuízo de renovação", autorização para beneficiar [...] de horário flexível", requerendo autorização para beneficiar de um horário de trabalho, de segunda a sexta-feira, cujos "limites" do período normal de trabalho, sejam das 09:00h às 18:30h.*

*Tendo analisado a questão com detalhe e em harmonia com o princípio da organização, adaptação e conciliação da actividade profissional e da vida familiar dos nossos colaboradores, vimos, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3. do artigo 57º do Código do Trabalho, comunicar o seguinte:*

**1. Da falta de elementos**

*Em primeiro lugar, o pedido em apreço, apresenta-se desacompanhado de qualquer concretização, ficando a ... (doravante apenas designada por "...") no maior desconhecimento quanto às reais dificuldades que V. Exa. enfrenta.*

*Com efeito, a declaração da entidade empregadora que se mostra junta à sua comunicação supra identificada apenas refere que o Sr. ... - pai da menor -, "efectua serviço por turnos rotativos", sendo completamente omissa quanto ao efectivo esquema de turnos (período normal de trabalho, horários, escala, folgas, etc.), não sendo, por isso, apta a demonstrar a alegada impossibilidade e/ou incompatibilidade deste em fazer face às necessidades familiares e do menor no dia-a-dia, designadamente, aos fins-de-semana.*

*Atento todo o exposto, considera-se o pedido inepto.*

*Sem conceder,*

*2. Do (alegado) horário flexível e das exigências de funcionamento da empresa*

*Soma que, salvo o devido respeito, o por V. Exa. peticionado não configura um pedido de atribuição de horário flexível, mas sim de um horário fixo.*

*Com efeito, segundo o n.º2, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário", competindo, não obstante, à entidade empregadora elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)" (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do Código do Trabalho).*

*Por outras palavras, o horário flexível permite ao/à trabalhadora(a) escolher as horas em que inicia e termina a sua actividade, dentro das margens de tempo determinadas pela entidade empregadora. Todavia, aquilo que V. Exa. solicita é um horário de trabalho fixo, com exclusão - na totalidade - da prestação laboral aos fins de semana (sendo que beneficia já de dispensa para amamentação e de prestação de trabalho nocturno).*

*Além disso, não se compreende a solicitação de atribuição de um horário, distribuído entre as 09h00m e as 18h30m, prestação de trabalho aos sábados e domingos, sem que para tanto seja apresentada justificação para tal necessidade. Veja-se que, a creche frequentada pela menor, dista apenas 03m:00s de carro da residência de V. Exa., sendo que o seu local de trabalho dista 15m:00s minutos desta. E, a fazer fé na declaração emitida pelo estabelecimento, a mesma funciona entre as 07:30 e as 19:30. Por outro lado, nunca é demonstrado que aos fins de semana - ou, pelo menos, em parte deles -, não seja possível conjuntamente com o outro progenitor, conciliar as responsabilidades familiares com a actividade profissional.*

*Em conclusão, na nossa opinião, este tipo de horários não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Pelos motivos acima indicados, entende a ... não estar obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua expressa recusa em aceitá-lo. Esta recusa não é, porém, discricionária, nem resulta de qualquer má vontade da parte da ....*

*Efectivamente, para além do supra exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que impossibilitam a ... de disponibilizar a V. Exa. um horário fixo, procedendo à alteração isolada do seu horário de trabalho, nos exactos moldes por V. Exa. solicitados.*

*Com efeito, numa óptica de gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço e de negócio, os horários dos trabalhadores da ... são organizados em função do horário de funcionamento da loja na qual prestam actividade. No caso concreto da loja da ... localizada no Centro Comercial ... (onde V. Exa. presta actividade desde há largos anos), a mesma encontra-se, presentemente, aberta de Segunda-feira a Domingo, no período de funcionamento das 10h00m às 23h00m. O referido período de trabalho e a forma como se encontram distribuídas as folgas rotativas são essenciais quer nos momentos de abertura e fecho de loja, como durante todo o período de funcionamento e, bem assim, quanto ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho de loja, como ainda os intervalos de descanso de todos os trabalhadores e a presença de um número mínimo de 2 (dois) trabalhadores durante todo o período de funcionamento da loja.*

*Com efeito, a elaboração dos mapas de horários da equipa da loja tem - necessariamente - em consideração um conjunto de condicionalismos, nomeadamente, o horário de funcionamento do estabelecimento, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso semanal dos trabalhadores e a obrigação legal de assegurar aos trabalhadores um intervalo no período normal de trabalho diário não inferior a uma hora, de modo que não prestem mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.*

*Pois que, como é do conhecimento de V. Exa., o funcionamento da loja ... localizada no Centro Comercial ... é actualmente assegurada por 4 trabalhadores em full-time (como é o caso de V. Exa.), sendo que V. Exa., em virtude de se encontrar a amamentar, beneficia já de dispensa para amamentação e de prestação de trabalho nocturno. Tendo em consideração a estrutura organizativa da referida loja, mostra-se de todo impossível à ... organizar o horário de trabalho de toda a equipa se um trabalhador em full-time não pudesse prestar o seu trabalho em todos os dias da semana, designadamente, fins de semana. Tal facto é, aliás, do pleno conhecimento de V. Exa. que, além de conhecer o funcionamento da loja onde trabalha, conhece desde o início do seu vínculo laboral a necessidade organizativa da loja nesse sentido.*

*Acresce que, um eventual deferimento do seu pedido levaria a que os outros trabalhadores não pudessem usufruir com a mesma regularidade do dia de descanso semanal ao fim de semana. Até porque, os fins de semana são os*

dias da semana de maior movimento no Centro Comercial ... e na loja, pelo que a ... tem de manter um mínimo de (2 dois) trabalhadores ao serviço, em cada turno, por forma a assegurar o melhor atendimento possível ao cliente final. A não ser assim comprometer-se-ia o regular funcionamento da loja.

Efectivamente, o sistema de horários por turnos contratualizado com cada um dos trabalhadores (incluindo V. Exa.) da loja onde V. Exa. exerce funções, - bem como nas restantes lojas da ... - é o que permite criar um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores e, nesse passo, condições equitativas na conciliação da vida privada com a vida pessoal e familiar. Em abono da verdade, considerando o período de funcionamento da loja ... localizada no Centro Comercial ..., apenas a distribuição e organização por turnos permite que não se beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal, com uma repartição justa e equilibrada do ónus de horário rotativo e ao fim de semana e feriados, entre os vários trabalhadores.

Repare-se que, os contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores afectos a loja ... localizada no Centro Comercial ... contemplam, todos eles, um horário de trabalho por turnos, pelo que a ... não tem possibilidade de alterar determinados horários e outros não, ainda para mais com dispensa de trabalho ao fim-de-semana, até porque não foi isso que foi inicialmente contratado com cada um dos trabalhadores, incluindo com V. Exa.

Conceder a V. Exa. o privilégio especial de dispensa de trabalhar todos os fins de semana, com o alegado fundamento do artigo 56.º do Código do Trabalho, para além de pôr em causa a organização dos tempos de trabalho da ... e a deturpação da disposição legal invocada, constituiria uma discriminação inaceitável face aos restantes trabalhadores da loja - e dos de toda a ....

Deveras, a margem de manobra na organização de horários não pode ficar totalmente subordinada aos interesses particulares de uma trabalhadora, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que se deve, também, ponderar os interesses da ... e de todos os outros seus trabalhadores, de modo a evitar desigualdades e colisão de direitos, em detrimento de uma qualquer trabalhadora.

Resulta, assim, de todo impossível à ... atender ao seu pedido de "horário flexível" pois tal prejudicaria a equipa e afectaria de forma irremediável o funcionamento da loja em questão, sendo que a situação económica da empresa e a rentabilidade do estabelecimento desaconselham a contratação mais trabalhadores ou exigência de prestação de trabalho extraordinário.

Por último, e pese embora a opinião de que o artigo 56.º do Código do Trabalho não se aplica a este tipo de pedido de alteração de horário de trabalho, por cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57.º do referido diploma legal. Assim, em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da recepção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa parcial invocados pela entidade empregadora. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento

será submetido à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade declare, ou que - como entendemos - não é competente ou que emita o parecer previsto no n.º 6, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

Sem outro assunto, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”

**1.4.** Por documento escrito, recebido em 13.04.2022, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta à recusa do pedido reformulado de concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades parentais.*

*Exmo/a Diretor/a dos Recursos Humanos,*

*Acuso a recepção do vosso e-mail a 11 de Abril de 2022, com a recusa do meu pedido de concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades parentais (horário flexível).*

*Seguindo a vossa linha de justificações para tal recusa, sigo os pontos por vós referidos:*

*1) "Da falta de elementos"*

*Segui em anexo no pedido todos os comprovativos requeridos para fazer entender as "reais dificuldades" que enfrento - comprovativo de trabalho por turnos rotativos do progenitor, horário de funcionamento da creche. Não é possível partilhar o horário laboral do pai da menor, uma vez que se trata de um documento confidencial da empresa. Porém pressupõe-se que o mesmo, tendo um horário rotativo, executará turnos da manhã, da tarde e da noite rotativamente todos os dias do ano - e não todos os dias úteis - folgando ao fim de semana de 7 em 7 semanas.*

*2) "Do (alegado) horário flexível e das exigências de funcionamento da empresa"*

*A empresa tem como esquema de horários o turno da manhã das 9h00 às 18h00, turno intermédio das 12h00 às 21h00 e o turno da noite das 14h00 às 23h00. Tem ainda, aquando de apenas dois funcionários em loja, o horário 9h00 - 19h00 e 13h00 - 23h00 (com 2 horas de pausa).*

*Esta flexibilidade de horário permite ao trabalhador propor um limite para a hora de início - 09h00 - e de término - 18h30 - do seu trabalho de forma a maximizar o bem-estar da criança nas suas rotinas e hábitos, sendo a*

*empresa responsável pela elaboração do mesmo. Deste modo, o horário flexível por mim requerido não é considerado fixo, uma vez que pode variar dentro dos limites propostos.*

*Tendo dispensa de efectuar horário noturno conforme por vós mencionado ("dispensa de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (...) - artigo 60º, nº1, alínea c)), devido ao encerramento da creche às 19h30 necessitaria de sair às 18h30 de modo a conseguir chegar a tempo à mesma. Apesar de V. Exa. ter indicado que da minha residência ao meu local de trabalho distam " 15m:00s", isto só é verdade senão houver trânsito (ou outro qualquer obstáculo). Aquando da saída do trabalho às 18h00/18h30 (hora de ponta), o tempo para percorrer esse mesmo percurso chega a ser superior muitas vezes a uma hora (...). A distância pode ser a mesma, mas as circunstâncias fazem variar o tempo da chegada. Esta hora entre o fecho da creche e o término do período laboral serve para cobrir essas mesmas imprevisibilidades fortuitas e normais do trânsito.*

*Mais acrescento que em nada prejudica o funcionamento da loja, uma vez que estão sempre cobertas as entradas dos funcionários nos seus turnos, bem como a sua respectiva hora de pausa.*

*No que diz respeito à necessidade de folgar ao fim de semana, como se entendeu, haverá um fim de semana em que o progenitor estará disponível (de sete em sete semanas) tendo em conta a rotação do horário e das folgas. Os restantes fins de semana terei eu que estar disponível. Uma vez que não posso (como foi pedido de forma informal inicialmente e recusado) acertar o meu horário com base nessa necessidade e na disponibilidade do pai da menor, necessitaria de ter os fins de semana para ficar com ela, uma vez que não disponho de mais nenhuma alternativa. Mais acrescento que, aquando da existência de apenas três trabalhadores full-time na loja (situação recorrente durante meses/anos, visível e comprovada em folhas de ponto e horários da empresa), apenas dois deles trabalhavam durante o fim de semana para que o terceiro elemento pudesse folgar. Atualmente passa-se o mesmo, aos Domingos e aos feriados. no Horário de Abril de 2022, apenas se encontram dois funcionários a trabalhar. Isto contraria o por vós referido "que a ... tem de manter um mínimo de 2 (dois) trabalhadores ao serviço, em cada turno, por forma a assegurar o melhor atendimento possível ao cliente final". Até ao momento, esse esquema nunca comprometeu o bom funcionamento da loja nem o impediu, pelo que não vejo motivo pelo qual agora o meu pedido o comprometeria. Especialmente uma vez que neste momento a loja da ... localizada no Centro Comercial ... conta com "4 trabalhadores em full-time (...)", ou seja, mais um elemento. Existe, então, a possibilidade de eu folgar bem como mais um trabalhador.*

*Quanto à referência de V. Exa. ao contrato de trabalho, nomeadamente à parte "não foi isso que foi inicialmente contratado", devo referir que esta situação é uma situação extraordinária, que se encontra presente na legislação e que salvaguarda a responsabilidade parental por parte do trabalhador, quando esta não se encontra passível de ser realizada nos trâmites normais do funcionamento da empresa. Não se trata de uma benesse de "uns trabalhadores em detrimento de outros" ou em "detrimento de uma qualquer trabalhadora", nem de um ato de "discriminação inaceitável face aos restantes trabalhadores (...)" mas sim de uma situação excepcional que a lei protege e prevê, aquando do interesse de um menor.*

*Ressalvo, por fim, que não é de todo a minha intenção prejudicar ninguém, colega ou empresa, apenas procuro assegurar as necessidades do meu dependente de forma a que possa satisfazer as suas necessidades e rotinas, em seu benefício, conciliando o trabalho e as minhas responsabilidades parentais nesta fase da minha vida.*

*Sem mais a acrescentar, e com os melhores cumprimentos.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(…) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”*.

**2.7.** 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.** No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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/a 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 56º.

**2.21.** 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)].

### III - O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com 5 meses de idade, vem solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h30, de segunda a sexta-feira, pelo período de um ano.

**3.2.** A entidade empregadora recusa alegando, por um lado, que a trabalhadora não demonstrou a impossibilidade/incompatibilidade do outro progenitor em fazer face às necessidades familiares e, por outro, que tal pretensão, por se tratar de um horário fixo com exclusão da prestação laboral aos fins de semana, não tem enquadramento legal no art.º 56º, do Código do Trabalho.

**3.3.** Esclareça-se, em primeiro lugar, que o art.º 56º, nº1, do Código do Trabalho, prevê que “*O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível*”, referindo de seguida que tal direito pode “*ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*” Destarte, o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível de um progenitor não está dependente da impossibilidade do outro em acorrer às necessidades familiares que fundamentaram o pedido de horário, uma vez que ambos dispõem daquela prerrogativa, podendo exercê-la ou não.

**3.4.** Quanto ao enquadramento legal do pedido da requerente, não sendo questão pacífica na jurisprudência, cumpre referir o entendimento do Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira<sup>1</sup>, no qual se refere que “*indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se*

---

<sup>1</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

*predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direcção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)*”.

Também neste sentido, o Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço<sup>2</sup>, adoptou o entendimento de que *“a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. 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.”*

Mais recentemente, pronunciou-se no mesmo sentido o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR<sup>3</sup>.

**3.5.** Ora, as normas que regulam a prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares não podem ser interpretadas isoladamente, isto é, desconsiderando todo um enquadramento jurídico que visa a efectiva concretização da conciliação necessária entre a actividade profissional e as responsabilidades familiares dos trabalhadores-progenitores. Tal é esse o desiderato dos art.ºs 59.º, n.º 1, alínea b) e 67.º, n.º 2, alínea h), da CRP, bem como dos art.ºs 127.º, n.º3, e 212.º, n.º2, b), ambos do CT, sem esquecer, a montante, as disposições comunitárias nesta matéria. O mesmo é dizer que não basta a concretização legislativa de disposições que visem a compatibilização trabalho-família; é depois necessário que tais disposições se convertam em soluções práticas e úteis para pais e mães trabalhadores, adequadas a tal desígnio.

**3.6.** Partindo deste entendimento, versemos ao direito dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos à prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Determina o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho que 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 diário, nada referindo quanto ao facto de a indicação de tais limites diários poder ser observada

---

<sup>2</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

<sup>3</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/600257f2dacbcf7880258793000aa165?OpenDocument&Highlight=0,hor%C3%A1rio,flex%C3%ADvel>

num horizonte semanal. Isto é, atendendo à carga horária semanal a que a trabalhadora está adstrita, e porque pode, nos termos do nº4 do mesmo artigo, prestar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas em cada dia, a lei não impede que a mesma faça um pedido de horário flexível projectado numa amplitude semanal, abrangendo assim não só os limites horários diários como os dias de descanso semanal.

**3.7.** E, tendo o regime de horário flexível uma finalidade própria, sendo do conhecimento geral que os estabelecimentos escolares se encontram encerrados nos dias de fim de semana, um pedido que se processe nestes termos tem enquadramento legal ao abrigo do art.º56º, do Código do Trabalho. Esse é o entendimento que deve enformar o pedido da trabalhadora, mãe de uma criança de cinco meses de idade.

**3.8.** Refere de seguida a entidade empregadora, em sede de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que o deferimento do pedido da trabalhadora levaria a que os outros trabalhadores não pudessem usufruir com a mesma regularidade do dia de descanso semanal ao fim de semana, bem como colocava em causa a organização dos tempos de trabalho no estabelecimento.

**3.9.** Ora, uma maior dificuldade na organização dos tempos de trabalho dos restantes trabalhadores não é passível de configurar uma exigência imperiosa que fundamente a recusa do horário à trabalhadora. Neste mesmo sentido se pronunciou o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes<sup>4</sup>, referindo que *“as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”* Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, já citado, refere que *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

---

<sup>4</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument>

**3.10.** Resulta assim que o conceito “*exigências imperiosas do funcionamento da empresa*” é propositadamente apertado e rigoroso na sua concretização. E nem poderia deixar de assim ser: o princípio da igualdade, consagrado no art.º13º, conjugado com o art.º 59º, nº1, b) e com o art.º68º, nº1, todos da Lei Fundamental, impõe a adopção de medidas de discriminação positiva relativamente a pais e mães trabalhadores, pois que um trabalhador com filhos menores de 12 anos não tem as mesmas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar do que um trabalhador com filhos maiores de 12 anos, nem que um trabalhador sem filhos. Falece, assim, a fundamentação invocada pela entidade empregadora nesta parte.

**3.11.** Argumenta ainda a entidade empregadora que o estabelecimento necessita de um mínimo de dois trabalhadores ao serviço em cada turno a fim de assegurar o seu normal funcionamento em dias de fim de semana, sendo que o mesmo é assegurado por quatro trabalhadores no total, onde se inclui a aqui requerente.

Ora, aquilo que aparentemente poderia consubstanciar um fundamento atendível, já que deixaria por assegurar períodos de funcionamento onde existe maior movimento, verifica-se não corresponder à realidade, uma vez que a trabalhadora, em sede de apreciação, indica que de acordo com o horário do mês de Abril do corrente ano apenas se encontram dois trabalhadores afectos ao serviço aos Domingos, referindo ainda que tal situação não é inédita pois durante meses/anos o estabelecimento funcionou com apenas dois trabalhadores afectos aos períodos de fim-de-semana, mesmo quando dispunha de menos um trabalhador dos que dispõe actualmente.

**3.12.** Face ao exposto, não se pode concluir com segurança pela verificação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentem a recusa do pedido de horário flexível à trabalhadora.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos

termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE MAIO 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 QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**