

## **PARECER N.º 325/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 1314-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 20.04.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de gerente de loja, na loja ...

**1.2.** Por carta datada de 25.03.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“(...) Eu, ..., admitida em 05 de junho de 2012, trabalhadora n.º (...), a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Encarregada de loja ..., na ... venho, requerer a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade para fazer face a necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal atendendo ao que dispõe o artigo 56.º e 57.º da Lei n.º 7/09 DE 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe de um filho ..., menor de 4 (quatro) anos e uma filha, ..., menor de 18 (meses), que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento vivendo com os mesmos em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo que anexo;*

*- O meu cônjuge não está a usufruir deste direito por não poder compatibilizar o seu horário com as nossas necessidades familiares;*

*- Os meus filhos estão matriculados e frequentam a ... (conforme declaração que junto) que pratica o seguinte horário das 07h30 às 19h30 pelo que se torna necessário levá-los e recolhe-los dentro desse horário.*

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

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

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

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

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

**1.3.** Por carta datada de 06.04.2022 o empregador apresentou a sua intenção de recusa, conforme se resume:

“Exma. Senhora,

*Acusamos a receção da sua carta datada de 25 de março, rececionada no dia 29 do mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

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

#### **I) DA INEXISTÊNCIA DO HORÁRIO SOLICITADO**

1) *Antes de mais, como é do seu conhecimento, a Loja ..., onde V. Exa. desempenha funções de ..., funciona de Segunda-feira a Sábado, das 09h30 às 19h30 e ao Domingo das 09h30 às 18h30.*

2) *Em virtude do referido horário de funcionamento, a equipa da loja encontra-se distribuída, rotativamente, nos seguintes horários:*

*- Trabalhadores Full-time:*

*Segunda-feira a Sábado: 09h00- 18h00 ou 09h30-18h30  
11h00-20h00 ou 10h30-19h30*

*- Trabalhadores Part-time:*

*Part-time manhã: 9h00- 14h00 ou 9h30-14h30*

*Part-time tarde: 15h00- 20h00 ou 14h30- 19h30*

3) *Logo, como facilmente se comprova, o horário fixo que ora solicita (das 09h00 às 18h00, de Segunda a Sexta-feira) **NÃO EXISTE!***

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

5) *Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu próprio horário de trabalho!*

6) Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de trabalho entre as 9h00 e as 18h00, de Segunda a Sexta-feira.

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

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

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

10) Assim, é também por este motivo inevitável a Empresa recusar o seu pedido — neste sentido, vão as decisões dos nossos Tribunais, como por exemplo o Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, no processo n.º 3582/19.0TSLRS.L1-4.

## **II) DAS EXIGENCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**

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

**Vejamos:**

### **A)**

11) Os trabalhadores da loja encontram-se distribuídos de acordo com as necessidades de funcionamento da mesma, ou seja, em função da normal afluência de clientes. Assim:

- Entre as 9h30 e as 11h00, são necessários dois colaboradores em loja;
- Entre as 11h00 e as 15h00, são necessários dois a três colaboradores em loja (devido às pausas para refeição);
- Entre as 15h00 e as 16h00, são necessários quatro colaboradores em loja;
- Entre as 16h00 e as 19h00, são necessários dois a três colaboradores em loja.

12) Ora, conceder o horário solicitado, inviabilizava a acima referida distribuição e trabalhadores.

13) *E, assim, atribuir-lhe o horário solicitado, faria com que fosse criado um horário “especial” que não se coaduna com as necessidades de funcionamento da loja, e que, aliás, lhe causaria prejuízo.*

**B)**

14) *Conforme acima se disse, V.Exa. desempenha funções de .... Ou seja, em suma cabe-lhe a coordenação das atividades da loja, bem como na implementação das políticas de controlo de produto e de gestão de recursos humanos, formação da equipa e tomada de medidas com vista à melhoria do nível dos produtos vendidos.*

15) *Ora, para tal, é indispensável que V. Exa. desempenhe a sua atividade em regime de turnos rotativos, que acautele a sua presença (de forma rotativa) em todos os turnos disponíveis na loja. Pois, só assim, V. Exa., conseguirá assegurar as suas funções, conhecer todos os elementos da equipa, avaliar e formar o seu desempenho, resolver assuntos de recursos humanos e assegurar a gestão diária da loja.*

16) *Em consequência, caso V. Exa., exercesse o horário ora solicitado, faria com que não estivesse presente em dias de maior faturação (fins-de-semana), para tomar medidas de ajustes de loja por stocks e vendas, bem como, nunca estaria presente nos turnos de fecho de loja — momento de maior importância para assegurar a supervisão e gestão da loja.*

17) *Ademais, atribuir o horário solicitado, faria com que V.Exa., não conhecesse todos os colaboradores da loja e, portanto, não acompanharia as necessidades de formação e gestão de equipa.*

18) *Posto isto, também por este motivo, é impraticável à Empresa a fixação do seu horário de trabalho das 09h00 às 18h00, de Segunda a Sexta-feira.*

**C)**

19) *Ademais, não pode V. Exa. ignorar que a equipa constituída por sete colaboradores, quatro deles em regime Part-time, foram todos contratados muito recentemente.*

20) *Pelo que, mais do que nunca, a presença da Gerente de Loja, é indispensável.*

**D)**

21) *Mais, atribuir o horário solicitado, obrigaria que os seus colegas full-time com horário rotativo, fossem “obrigados” a realizar maioritariamente o horário de fecho de loja.*

22) *Ora, quando essas suas colegas estivessem ausentes, por exemplo por motivos de férias, os turnos da noite, ficariam descobertos — o que é impraticável para a Empresa.*

23) *Ou, obrigaria a que a Empresa, nesses momentos, contratasse pelo menos mais um colaborador, para fazer face aos turnos da noite, o que acarretaria um aumento de custos, que numa altura de crise financeira, motivada pelo contexto de pandemia provocada por Covid-19, é totalmente insuportável para a Empresa.*

24) *Como tal, é manifestamente impossível à Empresa atribuir-lhe o horário solicitado.*

**E)**

25) *Além disso, notamos que também a Team Leader da loja, tem um filho com idade inferior a 12 anos. Pelo que, atribuir a V. Exa., o horário solicitado e sobrecarregar a sua colega com as funções de gestão que V. Exa., deixaria de desempenhar e com turnos de fim-de-semana e noite, levariam a uma grave discriminação — o que não é aceitável.*

**F)**

26) *Notamos, ainda que, atribuir o horário solicitado por VExa, levaria a que a Empresa tivesse de contratar pelo menos mais um colaborador, para assegurar as funções de gestão nos turnos que V. Exa., deixaria de acompanhar, duplicando custos, o que, conforme acima já se disse, não é de todo aceitável.*

27) *Portanto, as exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tomam completamente inviável atribuir-lhe um turno fixo das 09h00 às 18h00, de Segunda a Sexta-feira.*

28) *Deste modo, fixar o seu horário nesses termos, naturalmente, como bem compreenderá, causaria evidentes e sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.*

29) *Posição esta que já foi acompanhada pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no Parecer n.º 57/CITE72020, Processo n.º 81-FH/2020:*

(...)

### **III) DO HORÁRIO PRATICADO**

30) *Por fim, recordamos que a Empresa já faz um esforço (em prejuízo para a normal gestão da loja), ao lhe atribuir, maioritariamente os seguintes turnos (considerando a dispensa para amamentação):*

- *Segunda-feira a Sábado: 9h00-16h00 ou 9h30-16h30*
- *Domingo: 9h30-16h30 ou 10h00 às 17h00*

31) *Horário que acautela a conciliação do exercício da sua atividade profissional com as suas responsabilidades familiares.*

32) *Ou seja, a sua verdadeira pretensão é a de fixar os dias de descanso ao Sábado e Domingo e não, conciliar o seu horário de trabalho em função do horário da creche dos seus filhos.*

33) *Posto isto, no máximo a Empresa poder-lhe-ia atribuir o seguinte horário:*

**Semana 1**

*9h00- 10h00h de Segunda a Sexta-feira*

**Semana 2**

*11h00-20:00 de Segunda, Terça, Quarta-feira e Sábado*

*10h30-19:30 ao Domingo*

**Semana 3**

*9h00-18h00h de Segunda a Quinta-feira*

*9h30-18h30 ao Domingo*

**Semana 4**

*11h00-20:00 de Segunda a Sexta-feira*

34) *E assim, V. Exa., teria 2 fins-de-semana de folga por mês, alternado com 1 mês de folga ao fim-de-semana, no mês seguinte.*

35) *Por forma a garantir a o normal funcionamento da loja e acordo com a escala que infra se junta — e assim facilitar o exercício das responsabilidades familiares:*

(IMAGEM)

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

*De todo o modo, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal (...)*”.

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

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”*.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade

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

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

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que que lhe seja elaborado um horário, compreendido entre as 9h00 e as 18h00, de 2.ª a 6.ª feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados, a fim de prestar assistência aos seus dois filhos de 4 anos e 18 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando que (1) o pedido da trabalhadora não se enquadra na faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do CT e na existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço

**2.28.** Começando por analisar o enquadramento do pedido dentro do regime de horário flexível, somos de entender 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 tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE e teve igualmente colhimento pelos nossos Tribunais superiores.

**2.30.** Neste sentido, veja-se 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.** 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. (…)”*

**2.32.** Mais recentemente, também o Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, 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,*

<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>

*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.”*

**2.33.** Mais é referido em 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 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 fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

**2.34.** E, termina 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”.*

**2.35.** Neste sentido, tendo a trabalhadora apresentado um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentando para tanto, 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, apresentar a sua intenção de recusa.

**2.36.** De referir, 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 do/a trabalhador/a, se este/a 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 o trabalhador se esta for indispensável.

**2.37.** Assim, alvitados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.38.** De facto, apesar de o empregador indicar alguns argumentos que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, a verdade é que esses argumentos não se demonstram devidamente concretizados.

**2.39.** Por um lado, se se pode entender o argumento de que a trabalhadora é gerente de loja e por esse motivo tem de realizar determinadas funções, a verdade é não fica demonstrado que a atribuição do horário solicitado implica que essas funções fiquem por realizar e/ou não possam ser realizadas na amplitude horária solicitada pela trabalhadora.

**2.40.** Em rigor, não se concebe o argumento de que a trabalhadora, só com horários rotativos consegue assegurar as suas funções, conhecer todos os elementos da equipa, avaliar e formar o seu desempenho, resolver assuntos de recursos humanos e assegurar a gestão diária da loja, uma vez que de acordo com os turnos descritos pela entidade empregadora, o turno requerido pela trabalhadora se cruza com todos os outros, afigurando-se assim possível, o contacto pessoal com todos/as os/as trabalhadores/as.

**2.41.** Acresce que do total dos/as trabalhadores/as da loja, se desconhece quantos/as trabalhadores/as exercem funções de gerência, não se afigurando plausível que exista apenas uma pessoa com funções de gestão.

**2.42.** Face a tudo quanto vem sendo exposto, somos de concluir que dos argumentos aduzidos pela entidade empregadora, não é possível extrair quais os períodos de tempo e/ou as tarefas que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.43.** Quanto à alegada discriminação relativamente à Team leader da loja que também tem um filho com idade inferior a 12 anos, cumpre salientar que o facto de existirem outros/as

trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, não os coloca em igualdade de circunstâncias perante a trabalhadora requerente, porquanto cada trabalhador/a, atendendo à sua realidade familiar, terá, obviamente necessidades distintas.

**2.44.** Quer isto dizer que, apesar de todos/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos terem igual direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, isso não significa que o queiram/necessitem de fazer em virtude das suas realidades familiares, não interessando aqui, por isso, analisar situações hipotéticas e putativas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

**2.45.** No que concerne à invocação do Parecer n.º 57/CITE/2020, dizer que a análise dos processos é casuística, ou seja, depende de cada caso em concreto, motivo pelo qual, a decisão não se encontra subordinada a outros processos que já tenham sido analisados.

**2.46.** Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

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

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MAIO 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.**