

## **PARECER Nº 328/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 1485-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 03.05.2022, via correio electrónico e posteriormente 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 ...

**1.2.** Em 21.04.2022, por correio electrónico, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exmos(as). Senhores(as).*

*conforme parecer da CITE venho por este meio formular novo pedido (“3.6. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, devendo indicar, para além dos restantes elementos constantes do art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho e mencionados supra, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que entende serem as adequadas à conciliação da sua actividade profissional com as suas responsabilidades familiares.”).*

*solicito beneficiar do regime de horário flexível e que seja estabelecido um horário na amplitude das 9.00h às 19:00h de segunda-feira a sexta-feira com os dias de descanso aos fins de semana uma vez que o infantário onde está o meu filho apenas fica aberto de 2ª feira a 6ª feira das 7:30h às 19:00h e encerrados aos fins de semana.*

*pretendo beneficiar deste horário flexível até o meu filho ter 12 anos de idade.*

*Declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação com 2 filhos menores (8 meses e 13 anos). (em anexo envio declaração por mim assinada e declaração da segurança social).*

*melhores cumprimentos,*

*...”*

**1.3.** Em 29.04.2022, por correio electrónico, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

*“Exma. Senhora D. ....,*

*Comunicamos a intenção de recusa do seu pedido de não trabalhar aos fins de semana.*

*Com efeito, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentam a recusa. Com efeito:*

*i) A loja em que trabalha apenas tem 5 colaboradores, 4 a tempo inteiro e 1 a tempo parcial, sendo que os assistentes de venda como é o seu caso são 4, um deles o que se encontra a tempo parcial.*

*ii) A loja tem um horário de abertura ao público das 9h às 20h de todos os dias, portanto inclui sábados e domingos.*

*iii) O funcionamento da loja requer a existência de pelo menos 2 assistentes de venda ao serviço.*

*iv) O trabalho está organizado por turnos rotativos.*

*v) Aceder ao seu pedido implicaria não poder cumprir o horário de abertura ao público com os recursos humanos de que dispomos e, ainda, impediria a organização dos horários de trabalho na loja de acordo com as normas aplicáveis, designadamente não conseguiríamos cumprir as normas aplicáveis quanto a “folgas”.*

*Cumprimentos”*

**1.4.** Em 29.04.2022, por correio electrónico, a trabalhadora remeteu a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Exmos(as). Senhores(as).*

*reitero o meu pedido de beneficiar do regime de horário flexível e que seja estabelecido um horário na amplitude das 9.00h às 19:00h de segunda-feira a sexta-feira com os dias de descanso aos fins de semana uma vez que o infantário onde está o meu filho apenas fica aberto de 2ª feira a 6ª feira das 7:30h às 19:00h e encerrados aos fins de semana.*

*pretendo beneficiar deste horário flexível até o meu filho completar 12 anos de idade.*

*Declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação com 2 filhos menores (8 meses e 13 anos). (em anexo envio declaração por mim assinada e declaração da segurança social).*

*informo que enviei toda a documentação solicitada pela empresa a confirmar a minha impossibilidade de trabalhar ao fim de semana, uma vez que o infantário está encerrado e não tenho onde deixar o meu filho.*

*Em baixo respondo ao comunicado de recusa do meu pedido:*

*i) deduzo que nos 5 colaboradores estou incluída eu! no entanto agora estão a trabalhar 4 a tempo inteiro, a loja está assegurada atualmente sem a minha presença apenas com 3 assistentes de venda.*

*ii) dado que o horário da loja é das 09h00 às 20h00. eu estou a solicitar um horário na amplitude das 9h00 às 19h00 com descanso ao fim de semana não altera muito a organização dos horários de trabalho.*

*iii) o funcionamento da loja está atualmente salvaguardado. não entendo porque com mais uma assistente(eu) não fica salvaguardada a loja!*

*iiii) posso fazer os turnos rotativos das 9h00 às 18h00 e o das 10h00 às 19h00 com os dias de descanso ao fim de semana, uma vez que são os horários compatíveis com o infantário.*

*iv) não entendo este ponto uma vez que atualmente a loja abre ao público com os recursos humanos que dispõem, e as normas aplicáveis às folgas deduzo que estejam a ser cumpridas.  
não vejo como com mais 1 pessoa o deixem de o ser.*

*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 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”*.

**2.7.** 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/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 subseqüentes 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 7 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 à entidade empregadora 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.** 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 dois menores com oito meses e treze anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 19h00, de segunda a sexta-feira, com dias de descanso semanal ao fim-de-semana.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a concessão do horário peticionado na parte relativa aos fins-de-semana, argumentando que tal implicaria o incumprimento do horário de abertura do estabelecimento com os recursos humanos disponíveis, bem como o incumprimento das normas aplicáveis relativamente aos dias de descanso semanal. Refere ainda que o estabelecimento dispõe de quatro assistentes de venda, sendo necessários pelo menos dois destes trabalhadores ao serviço.

**3.3.** Recorde-se que, conforme dispõe o art.º 57º, n.º2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador sempre terá que atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

**3.4.** Ora, não se pode concluir com segurança que a concessão do horário à trabalhadora coloque efectivamente em causa o normal funcionamento do estabelecimento ao fim-de-semana. Desconhece-se se a necessidade de dois assistentes de venda se verifica relativamente a cada turno ou a todo o período de funcionamento, para além de que, conforme refere a requerente em sede de apreciação, o funcionamento do estabelecimento tem vindo a ser assegurado com três assistentes de venda, uma vez que a trabalhadora se tem encontrado ausente.

No mesmo sentido, dispondo de quatro assistentes de venda e sendo necessários pelo menos dois ao serviço, desconhece-se como é assegurado o funcionamento do mesmo em situações de ausência dos trabalhadores, como férias, licenças ou faltas.

Também não se constata a existência de qualquer relação entre o número de recursos humanos disponíveis nestes termos e o alegado incumprimento do horário de abertura ao público.

**3.5.** Por outro lado, não foram indicadas em concreto quais as normas aplicáveis relativas aos dias de descanso semanal que seriam incumpridas acaso fosse deferida a pretensão da trabalhadora, nem o necessário nexos causal entre esse incumprimento e as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento. A este propósito refira-se o entendimento vertido no Acórdão TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18-05-2020, relator Teresa Sá Lopes<sup>1</sup>, em 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.”*

**3.6.** Consequentemente, não se pode dar por demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora acaso seja indispensável, que, como tal, justifique a recusa de concessão do pedido de horário flexível á trabalhadora com responsabilidades familiares.

#### IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ...

**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

---

<sup>1</sup> Disponível em  
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument>

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 25 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**