

**PARECER N.º 177/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**PROCESSO N.º CITE-FH/564/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, no dia **01 de fevereiro de 2023**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora e da intenção de recusa da empregadora, e respetivos documentos instrutórios.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **3 de janeiro de 2023**, através do qual solicitou, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho e demais normas regulamentares, a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, alegando para o efeito, com relevo para a presente apreciação, que:

- a. O agregado familiar é composto pelo marido e pelos dois filhos com 11 e 3 anos de idade.
- b. O marido se encontra a trabalhar para a empresa ..., tendo como horário de trabalho das 09h00 às 19h00; 10h00 às 20h00; 0h00 às 09h00 de segunda a sexta-feira, ao sábado das 09h30 às 18h00, domingos e feriados tem que estar sempre disponível sempre que a empresa precisar;
- c) Que o filho mais velho frequenta o 5º ano na escola Básica de ..., e o mais novo está a frequentar a creche na ... com horário de funcionamento entre as 09h00 e as 15h00 e frequenta ainda o ATL no ... com horário definido entre as 15h30 às 19h00. Segue em anexo o comprovativo dos mesmos.
- d) Que em face da indisponibilidade do pai, e para prestar assistência às duas crianças solicita que o horário de trabalho seja definido entre as 09h00 e as 18h00 de segunda a sexta-feira, com folgas semanais aos sábados e domingos e dispensa de prestação de trabalho aos feriados.

**1.3.** A trabalhadora junta ao seu pedido três comprovativo dos horários de funcionamento dos estabelecimentos frequentados pelas duas crianças, um comprovativo da situação profissional e horários praticados pelo outro progenitor, e um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

**1.4.** A entidade empregadora, por carta entregue em mão à trabalhadora no dia **20 de janeiro de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…)

1. Nos termos do artigo 212.º, nº 1 do Código do Trabalho (CT), a determinação do seu horário de trabalho compete à ...;
2. Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível;
3. Sucede que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT;
4. O seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho das 09h00 às 18h00, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal aos sábados, domingos e feriados, corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT;
5. Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT
6. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências Imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido.
7. Como é do conhecimento de V. Exa., a Loja ... do ... (doravante, ‘Loja’), onde presta atividade, tem o seguinte período de funcionamento: de segunda-feira a domingo, das 10h00 às 23h00.
8. Atendendo a que o período de funcionamento da Loja excede os limites máximos do período normal de trabalho, a ... determinou que a prestação de trabalho fosse organizada em regime de turnos rotativos, sucedendo-se os trabalhadores nos mesmos postos de trabalho.
9. Atualmente, prestam atividade na Loja um número total de 17 trabalhadores: 12 trabalhadores com as funções de Sales Advisor (Operador de Loja) variando os respetivos períodos normais de trabalho entre as 12 e as 40 horas semanais, e 5 trabalhadores com as funções de chefia, todos estes últimos com um período normal de trabalho de 40 horas semanais.
10. Os turnos praticados atualmente na Loja são organizados de segunda-feira a domingo, entre as 08h00 e as 24h00, de acordo com as necessidades mínimas de operação em função dos períodos de maior afluência de clientes na Loja.
11. Nos turnos praticados na Loja são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal dos trabalhadores coincidir com qualquer dia da semana.
12. Na elaboração dos horários de trabalho dos trabalhadores da Loja, a Empresa tem em atenção, nomeadamente, aos seguintes aspetos:
  - a. Relativamente aos Sales Advisor, a Empresa elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma que todos os trabalhadores



da Loja tenham, equitativamente, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo;

b. Entre segunda e sexta-feira, o período de maior afluência de clientes na Loja é registado a partir das 18h00 e até às 23h00, com um número médio de clientes por hora entre os 126 e 149 clientes, comparativamente com um número médio de clientes entre os 104 e 124 no período entre as 10h00 e as 18h00. Acresce que é precisamente nesse período que se regista um maior número de vendas, sendo, pois, necessário para a normalidade da atividade, alocar um número de trabalhadores superior ao horário a partir das 18h00, durante os dias de semana;

c. Aos sábados e domingos, a tendência mantém-se, com um crescimento de clientes na Loja a partir das 18h00, intensificando-se o volume de vendas comparativamente com os dias de semana. Na verdade, as vendas registadas durante o fim-de-semana representam cerca de 29% das vendas totais médias da semana. Assim, é necessária uma maior disponibilidade de recursos humanos, nomeadamente de Sales Advisor, aos sábados e domingos uma vez que é nestes dias que aumentam exponencialmente as necessidades de unpacking, reposição, cobertura de caixas e apoios de caixa, provadores e atendimento ao cliente.

13. Para além do exposto supra, a Empresa tem ainda de atender ao facto de 7 dos 12 trabalhadores com as funções de Sales Advisor, incluindo V. Exa., apresentarem atualmente restrições na fixação do horário de trabalho, quer decorrentes de exercício de responsabilidades parentais, quer decorrente de limitações de saúde ou conciliação com outra atividade profissional. Em concreto:

a. 1 Sales Advisor, com período normal de trabalho semanal de 40 horas, tem um horário de trabalho compreendido entre as 09h00 e as 18h00, de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas;

b. 2 Sales Advisor, com período normal de trabalho semanal de 24 horas, têm um horário de trabalho compreendido entre as 18h00 e as 00h00, de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas

c. 1 Sales Advisor, com período normal de trabalho semanal de 24 horas, que não presta trabalho por período superior a 7 horas por dia;

d. 1 Sales Advisor, com período normal de trabalho semanal de 12 horas, que tem um horário de trabalho compreendido entre as 20h00 e as 00h00, de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas;

e. 1 Sales Advisor, com período normal de trabalho semanal de 12 horas, com restrições de horário em virtude da conciliação com outra atividade profissional.

14. Atendendo àquelas restrições e, bem assim, às dificuldades operacionais que as mesmas acarretam, a ... necessita que todos os trabalhadores com as funções de Sales Advisor, que prestem atividade na Loja, desempenhem a sua atividade em regime de turnos rotativos, em qualquer dia da semana, e em qualquer turno compreendido entre as 08h00 e as 24h00,

15. Por forma a garantir a normalidade da sua atividade e a satisfação dos seus clientes, assegurando a cobertura de todo o período de funcionamento da Loja, em particular, os períodos de maior afluência de clientes e vendas.

16. Como é do seu conhecimento, V. Exa. obrigou-se a prestar a sua atividade de Sales Advisor (Operador de Loja), em regime de turnos rotativos, em qualquer horário e dia da semana.

17. Ora, estando a Empresa obrigada a garantir um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos diversos trabalhadores, quer aqueles que

tenham responsabilidades parentais, quer aqueles que no as tenham, por forma a garantir a satisfação e bem-estar profissional e pessoal dos mesmos,

18. E atendendo às circunstâncias aduzidas supra no que respeita à estrutura atual da equipa e às necessidades de trabalho e ocupação mínima nos períodos de maior afluência na Loja,

19. Caso seja concedido a V. Exa. um horário fixo entre as 09h00 e as 18h00, com folgas fixas ao sábado, domingo e feriados, ficará necessariamente excluída do regime de rotação acima mencionado, solução que, como se referiu, não seria sustentável para a Empresa, não sendo igualmente razoável para os demais trabalhadores.

20. Em concreto, satisfazer o seu pedido de horário (fixo) determinaria que a Empresa fosse forçada a: (i) sobrecarregar os demais trabalhadores com as funções de Sales Advisor nos turnos da tarde, a partir das 18h00 e aos fins de semana, com menor número de folgas ao fim de semana, o que compromete a equidade entre trabalhadores e a satisfação e bom ambiente de trabalho na Loja; (ii) caso tal não se revele suficiente para assegurar os períodos de maior afluência da loja e o número mínimo de trabalhadores nesse período, terá de recorrer à prestação de trabalho suplementar por parte dos trabalhadores com funções de Sales Adviser, na medida do legalmente admissível; e ainda, (iii) a contratar um recurso adicional, para assegurar a prestação de trabalho na Loja nos períodos não cobertos pela actividade de V. Exa.

21. Nenhuma das consequências previstas supra são economicamente sustentáveis, nem tão pouco exigíveis à Empresa.

22. A elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspectos, as necessidades de serviço e organizacionais da Loja, não podendo a Empresa ficar subordinada aos interesses particulares dos trabalhadores que, por muito relevantes que sejam, não podem pôr em causa os interesses da própria organização económica da Empresa. (...).”

**1.5.** A trabalhadora não veio responder à intenção de recusa.

**1.6.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprе analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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**.

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

**2.22.** 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**.



**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do

CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

**2.29.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.31.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.32.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.33.** 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 exequível 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.**

**2.34.** Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência aos seus filhos com 11 e 3 anos, propondo a elaboração de um horário de trabalho entre as 09h00 e as 18h00 de segunda a sexta-feira, com folgas semanais aos sábados e domingos e dispensa de prestação de trabalho aos feriados.

**2.36.** Embora não refira expressamente que vive com as crianças em comunhão de mesa e habitação, a trabalhadora indica que o agregado familiar é composto pela própria, pelo pai das crianças e os dois filhos, e junta um comprovativo emitido pela Junta de Freguesia referente a esta composição. Neste sentido, e por referência DL n.º 70/2010, de 16 de Junho, comprovada a composição do agregado familiar e as pessoas que, com a requerente, vivem em economia comum, entendemos que se encontra cumprido o pressuposto de que a mesma vive em comunhão de mesa e habitação com os dois filhos.

**2.37.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.38.** A entidade empregadora alega, desde logo, que o pedido de horário de trabalho formulado pela trabalhadora não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como

previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT, correspondendo antes a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, pelo que a ... tão pouco seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.39.** Não acompanhamos o entendimento da entidade empregadora, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual “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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

**2.40.** Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., **aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.**”

**2.41.** E mais recentemente, em virtude, aliás, de ser uma questão levantada amiúde, tem sido abundante a jurisprudência dos Tribunais Superiores no sentido que “sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo” ou que “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares” ou ainda que “o horário flexível é, antes de mais, um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso” – ver entre outros os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 17-03-2022, 12-10-2022 e 22-06-2022, todos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.42.** Entendemos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra

na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

**2.43.** O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.44.** A entidade empregadora “in casu” não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento no qual a trabalhadora presta a sua atividade.

**2.45.** “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”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.46.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.47.** Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível.

Senão vejamos,

**2.48.** A loja onde a trabalhadora presta atividade funciona de segunda-feira a domingo, entre 10h00 às 23h00, encontrando-se os tempos de trabalho organizados em regime de turnos rotativos distribuídos entre 17 trabalhadores: 12 trabalhadores com as funções de Sales Advisor (Operador de Loja) relativamente aos quais os respetivos períodos normais de trabalho entre as 12 e as 40 horas semanais, e 5 trabalhadores com as funções de chefia, todos estes últimos com um período normal de trabalho de 40 horas semanais.

**2.49.** Os turnos praticados são organizados de segunda-feira a domingo, entre as 08h00 e as 24h00, de acordo com as necessidades mínimas de operação em função dos períodos de maior afluência de clientes na Loja, sendo que 7 dos 12 trabalhadores com as funções de Sales Advisor apresentam restrições na fixação do horário de trabalho, quer decorrentes de exercício de responsabilidades parentais, quer decorrente de limitações de saúde ou conciliação com outra atividade profissional, o que acarreta dificuldades operacionais e determina a necessidade de que todos os trabalhadores com as funções de Sales Advisor prestem a sua atividade em regime de turnos rotativos, em qualquer dia da semana, e em qualquer turno compreendido entre as 08h00 e as 24h00, por forma a garantir a normalidade da atividade e a satisfação dos clientes, assegurando a cobertura de todo o período de funcionamento da Loja, em particular, os períodos de maior afluência de clientes e vendas.

**2.50.** Mais refere a entidade empregadora satisfazer o seu pedido de horário solicitado pela trabalhadora determinaria que a Empresa fosse forçada a: *(i) sobrecarregar os demais trabalhadores com as funções de Sales Advisor nos turnos da tarde, a partir das 18h00 e aos fins de semana, com menor número de folgas ao fim de semana, o que compromete a equidade entre trabalhadores e a satisfação e bom ambiente de trabalho na Loja; (ii) caso tal não se revele suficiente para assegurar os períodos de maior afluência da loja e o número mínimo de trabalhadores nesse período, terá de recorrer à prestação de trabalho suplementar por parte dos trabalhadores com funções de Sales Advisor, na medida do legalmente admissível; e ainda, (iii) a contratar um recurso adicional, para assegurar a prestação de trabalho na Loja nos períodos não cobertos pela actividade de V. Exa.*

**2.51.** Ora, na verdade, analisados estes argumentos, constatamos que não existe um elemento objetivo e concretizado que nos permita concluir pela impossibilidade de atribuição do horário flexível, nos termos solicitados. Repare-se, por exemplo, que a entidade empregadora não refere a forma como são distribuídos os/as trabalhadores/as pelos vários

turnos, o que não nos permite aferir se ficariam tempos “a descoberto” com a atribuição do horário solicitado. Por outro lado, desconhecemos também se os trabalhadores/as que exercem funções idênticas às da trabalhadora requerente, apresentam competências diferentes no exercício da sua atividade, de forma a percebermos se a trabalhadora em causa é absolutamente necessária num dos restantes turnos que não coincida com os limites temporais propostos no seu pedido.

**2.52.** Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.53.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

**2.54.** Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.55.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

**2.56.** E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as,

pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

**2.57. É, aliás, a própria entidade empregadora que refere a existência de outros trabalhadores/as que beneficiam de restrições de horários em razão do exercício de responsabilidades familiares**, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.58.** Mais, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

**2.59.** E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, *a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos* (cf. Parecer nº 710/CITE/2017)

**2.60.** Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida



profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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

**3.2.** A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude pela mesma propostos, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 1 DE MARÇO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**