

## PARECER N.º 418/CITE/2023

**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 1600-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 30.03.2023, foi remetido por correio registado, à CITE, pela entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** Em 06.03.2023, por correio registado, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, datado de 03.03.2023, nos termos que se transcrevem:

“(...)

..., 03 de Março de 2023

**ASSUNTO:** Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exmos. Senhores,

*Eu, ..., admitida a serviço de V. Exas, a 17 de Setembro de 2018, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., venho, requerer a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade para fazer face à necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal, atendendo ao que dispõe a norma contida no n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 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, T. de seis meses, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento, vivendo com o mesmo em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo que junto;*
- *O pai do menor não está a usufruir deste direito por não poder compatibilizar o seu horário com as nossas necessidades familiares, conforme documento que junto e dou com integralmente reproduzido;*

- O meu filho está matriculado e frequenta a Creche ... (conforme declaração que junto) e pratica o horário das 7h30 às 19h30 pelo que se torna necessário recolhe-lo 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 do estabelecimento escolar do meu filho, que atendendo ao tempo de deslocações, deverá ter início nunca antes das 10h00 e o seu termo nunca depois das 19h00, de segunda a sexta feira, com isenção de prestação de trabalho aos sábados, uma vez que aos domingos a minha mãe poderá ficar com ele, sendo que tem folga fixa nesse dia, ficando assim o meu período normal de trabalho compreendido nos turnos que se pratique na loja, perfazendo o horário contratado (40 horas);
- O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade do menor 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 as 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 as menores frequentam;

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 nº2 do artigo 212.º ambos do Código do Trabalho e tendo em conta a norma constitucional constante da alínea b) do seu nº I 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 das menores;

(...)"

**1.3.** Em 22.03.2023, opor email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que se transcreve:

“(…)

Exma. Senhora,

Na sequência do pedido de horário de trabalho flexível apresentado por V. Exa., que foi rececionado pela Empresa no dia 06.03.2023, no sentido de pretender cumprir um horário de trabalho fixo das 10h00 às 19h00, de segunda-feira a sexta-feira, com folga fixa ao sábado, informamos que é intenção da ... recusar o seu pedido, pelos seguintes motivos:

1. Nos termos do artigo 212.<sup>o</sup>, n. <sup>o</sup> 1 do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, 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. <sup>o</sup> 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. <sup>os</sup> 2 e 3 do artigo 56. <sup>o</sup> do CT.
4. Em bom rigor, o seu pedido traduz-se na escolha de um horário de trabalho fixo das 10h00 às 19h00 com folga fixa ao sábado, que não é compatível com o atual regime de turnos em vigor e no qual V. Exa. se encontra integrada, o que corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, o que não se enquadra no artigo 56. <sup>o</sup> do CT. A que acresce o facto de, do n.º 3 do art.º 56º do CT, decorrer muito claramente que caberá ao empregador a elaboração do horário flexível.
5. Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto artigo 57. <sup>o</sup> 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. Conforme resulta do seu contrato de trabalho, obrigou-se a prestar a sua atividade de ..., na superfície comercial ocupada atualmente pela ... localizada no ..., cumprindo um período normal de trabalho de 8 horas diárias e 40 horas semanais, em regime de turnos rotativos.
8. O acordo relativamente à prestação de trabalho em regime de turnos, sem dias de descanso semanal fixos, teve como fundamento assegurar o funcionamento da referida superfície comercial ao longo dos vários dias da semana, incluindo dias feriado, e dentro do período de funcionamento acordado com o ..., que é, atualmente, de segunda-feira a quinta-feira das 10h00 horas às 22h00 horas, sexta-feira e sábado das 10h00 horas às 23h30 horas e domingo das 10h00 às 20h00.
9. Tendo em conta o período de funcionamento do centro comercial onde se encontra o referido espaço ... a que V. Exa. está alocada, e que excede os limites máximos do período

normal de trabalho, foi determinado que a prestação de trabalho da equipa ... fosse organizada em regime de turnos rotativos, num modelo de 5 dias de trabalho e 2 dias de descanso.

10. No atual regime de turnos nesse espaço são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.

11. A rotatividade de todos os elementos da equipa é fundamental, pois, não só para efeitos de assegurar a presença de trabalhadores no referido espaço ao longo de todo o período de funcionamento do referido centro comercial, mas também para permitir a todas as quatro trabalhadoras do espaço ... a possibilidade de conciliarem, da forma mais equitativa possível, a sua vida profissional com a familiar em cada semana.

12. O atrás referido tem particular relevo pelo facto de a equipa afeta a este espaço contar apenas, como indicado, com quatro trabalhadoras (incluindo V. Exa.), sendo que uma delas está integrada num regime de trabalho a tempo parcial, e todas vêm praticando, rotativamente entre si, horários como por exemplo: das 10h00 às 19h00, das 12h00 às 21h00, das 13h00 às 22h00 e das 14h30 às 23h30, com dois dias de descanso rotativos a cada semana.

13. Ademais, o pedido de fixar a sua folga aos sábados impossibilita ainda que as restantes colegas possam usufruir de uma eventual folga nesse dia da semana, consoante as escalas de turnos definidas para cada mês.

14. Ora, em face dos condicionalismos atrás referidos, a atribuição de um horário de trabalho conforme o seu pedido, implica que V. Exa. deixe de poder ser escalada para alguns horários como por exemplo das 12h00 às 21h00, das 13h00 às 22h00 e das 14h30 às 23h30 atuais, fazendo com que as restantes colegas deixem de poder fazer, também e durante um largo período de tempo, um horário completamente diurno, para além de ficarem temporariamente impossibilitadas de gozar folgas aos sábados.

15. Para além de que caso se concedesse o horário nos moldes que V. Exa. pretende, mormente a folga fixa aos sábados, basta que uma outra trabalhadora goze férias ou falte ao trabalho para que a Empresa fique sem qualquer margem para cobrir tal ausência num dos dias da semana mais importantes em termos de faturação que é justamente o sábado.

16. Cumpre ainda recordar que a organização dos tempos de trabalho no referido espaço ... já tem em conta o facto de V. Exa. gozar duas horas de dispensa diária para amamentação no final do seu horário de expediente.

17. Portanto, e face a tudo o que antecede, o seu pedido não é comportável para a empresa, que ficaria, assim, excessivamente limitada nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal, para além de que tal suscitaria, certamente, questões e preocupações por parte das outras colegas que ficariam impactadas durante um longo período de tempo e prejudicadas

na conciliação da sua vida profissional e pessoal como se pretende assegurar no atual regime de turnos e na medida do que for possível.

18. De resto, só seria possível assegurar uma rotação de horário se fossem contratados mais trabalhadores, o que é, em absoluto, incomportável e injustificado.

19. Adicionalmente, cumpre recordar que V. Exa. tem, desde o início da sua relação laboral, perfeito conhecimento que as necessidades de trabalho da empresa no referido espaço comercial no ... passavam pela realização do trabalho em regime de turnos, tendo em conta o horário de funcionamento do referido centro comercial, o que foi determinante para a sua contratação.

20. Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados supra sempre configurariam "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que, nos termos do artigo 57.<sup>o</sup>, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da ...

Em face do exposto, informamos que é intenção da ... recusar o pedido formulado.

(...)"

**1.4.** Em 23.03.2023, por correio registado, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

"(...)

..., 23 de Março de 2023

**ASSUNTO:** Resposta à Recusa do Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exmos. Senhores,

Na sequência do pedido rececionado por V.Exas. a 06 de Março de 2023, venho, por este meio, responder à recusa do pedido e manter o requerido relativamente à necessidade do horário pedido e isenção ao Sábado.

Sobre esta mesma questão se pronunciou muito o Supremo Tribunal e Secção Social, pelo acórdão de 17/03/2022 (relator Júlio Vieira Gomes), processo 17071/19.9T8SNT.L1.S1, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Decorre do artigo 59º n.1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa o direito de todos os trabalhadores a uma organização de trabalho que permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que o artigo 33. n.1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê igualmente a proteção da família "nos planos jurídico, económico e social". Em conformidade com este escopo o artigo n. 1, do CT prevê o direito de os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos ou independentemente da idade se tiverem deficiência ou doença crónica que vivam com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação a trabalharem em regime de horário de trabalho flexível, sendo que o artigo

57 do CT regula o procedimento a adotar para obter a autorização pelo empregador, bem como os fundamentos de uma possível recusa (n. 2 do artigo 57)" (AC. STJ, de 22-06-2022; www.dgsi.jstj.pt-Proc. n.3425/19.4T8VLG.P1.S2).

Não tem como não fixar um horário uma vez que o estabelecimento apenas abre às 10h00 da manhã e o infantário do meu filho fecha às 19h30, atendendo ao tempo de deslocação, sou obrigada a sair, impreterivelmente, às 19h00.

Mais, com três full-times de 40h e uma part-time de 20h, em momento algum a loja fica sem cobertura como V.Exas. referem.

Como se diz no já citado acórdão do Supremo Tribunal, importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200, n.1, do CT, "entende-se 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", sendo que, como esclarece o n. 2 do artigo 200º do CT, "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal".

O horário flexível é um horário de trabalho pelo que, no meu pedido, mencionei a necessidade de que o meu dia de descanso fosse ao sábado uma vez que não tenho quem fique com o meu filho, como referi, apenas consigo retaguarda aos domingos. As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.

Como referi no meu pedido, a não consideração do horário requerido e o meu dia de descanso ao sábado, vai-me acarretar, a mim, e por inerência ao meu filho menor, um grave prejuízo, que em grande medida compromete o escopo legal do regime de horário flexível. (AC. STJ, de 22-06-2022; www.dgsi.jstj.pt-Proc.n.3425/19.4T8VLG.P1.S2).

No mesmo sentido, veja-se ainda o recentíssimo AC. STJ, de 12-10-2022 (www.dgsi.jstj.pt-Proc. n.423/20.9T8BRR.L1.S1), onde se decidiu que «o texto dos artigos 56. e 57. 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». Sendo que eu, apenas pedi o descanso ao sábado, pelo facto de a minha mãe ter folga fixa ao domingo e a possibilitar de ficar com o meu filho menor.

Atendendo à vossa intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível, solicito o envio para a CITE para que esta possa dar o seu parecer.

(...)"

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

*mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a

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

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

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

---

<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

trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

---

<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)

**2.27.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora declara ser mãe de um filho menor, de seis meses, solicitando para fazer face à necessidade de conciliação do trabalho com os horários do estabelecimento escolar do filho menor, que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 10h00 e as 19h00, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal fixo aos sábados, sendo que aos domingos, por ter apoio familiar da mãe, está disponível para os turnos que se pratiquem na loja, perfazendo assim as 40 horas semanais a que está vinculada. Declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o filho menor pretendendo a atribuição do horário flexível até ao limite os 12 anos de idade do menor e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a intenção de recusa com fundamento em motivos imperiosos do funcionamento do seu serviço e de o pedido não se enquadrar no conceito de horário flexível por configurar um pedido de horário fixo com folga fixa ao sábado.

**2.29.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.30.** Começando por analisar-se a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

**2.31.** Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.32.** Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.33.** Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe 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*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

**2.34.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.35.** Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.36.** Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**2.37.** De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.38.** Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

**2.39.** Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.40.** Neste sentido, menciona-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, n.º 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.”*

**2.41.** Não se mostra despidendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) : *“(…) 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”.*

**2.42.** Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.43.** Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar de indiciar, não demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não demonstrado de que forma a atribuição do horário solicitado à trabalhadora compromete o normal funcionamento, mormente aos sábados.

**2.44.** Do teor da intenção de recusa notificada à requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das dificuldades e contingências do serviço prestado por a equipa ser constituída por 4 elementos, e para trabalharem de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, com turnos e dias de descanso semanal rotativos.

**2.45.** Em rigor, não resulta demonstrado que a organização implementada de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos sem dias de descanso semanal fixo, num modelo de 5 dias de trabalho e 2 dias de descanso, é a que permite assegurar o funcionamento do espaço explorado pela entidade empregadora dentro do funcionamento acordado com centro comercial, mormente por a entidade empregadora mencionando o número total de trabalhadores/as da equipa que integra, na verdade é que não demonstra perante os turnos existentes, quantos trabalhadores/as são necessários/as para os assegurar - quais são os turnos e/ou períodos que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, demonstrando que só seria possível assegurar uma rotação de horário se fossem contratados mais trabalhadores, admitindo-se, assim que de facto seria em absoluto, inoportável e injustificado

**2.46.** Quanto aos restantes argumentos da entidade empregadora, nomeadamente o alegado relativamente aos direitos laborais das restantes três colegas de trabalho, de

forma a terem a possibilidade de conciliarem da forma mais equitativa a sua vida profissional com a familiar e de gozarem folgas aos sábados, ou perante as suas ausências, **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, impõem** 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.** 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 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 26 DE ABRIL DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**