

## **PARECER N.º 513/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 2565-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 26.05.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ... naquela entidade.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 02.05.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Concessão de prestação de trabalho em horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Exmos. Senhores*

*A signatária, vem pela presente requerer nos termos e para os efeitos do dispostos nos art.ºs 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuída a prestação de trabalho em horário flexível, com os seguintes fundamentos:*

*A signatária desempenha a categoria profissional de ....*

*A mesma é mãe solteira, tem a seu cargo uma filha de nome ..., menor, nascida em 23-01-2020, atualmente com 3 anos de idade.*

*A ... frequenta a creche sita ..., de 2ª a Sexta-Feira, com início pelas 07 h 30 e encerramento pelas 19 h 30 m.*

*Atualmente a signatária trabalha de 2ª a 6ª feira em horário completo e ao Sábado, da parte da manhã ou da tarde.*

*Sucedede que, devido ao facto de a signatária trabalhar aos Sábados, da parte da manhã ou da tarde, não dispõe de tempo para poder ficar com a sua filha.*

*Do mesmo modo, o outro progenitor, devido à sua atividade profissional não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita aos sábados, dado que trabalha de 2ª a Sábado, entre as 08,00h e as 20h.*

*Para além do progenitor da ..., a signatária não tem nenhum familiar que possa ficar com a mesma aos Sábados da parte da manhã ou da parte.*

*Para poder cumprir com o seu horário de trabalho, a signatária, tem-se socorrido dos préstimos de uma vizinha para ficar com a ..., tendo, no entanto, tal solução carácter provisório.*

*Pelo que, solicita que lhe seja atribuído a prestação de trabalho em horário flexível, de 2ª a Sexta-Feira, para efeitos de prestação de assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor de 12 anos, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, com início no dia 2 de Junho de 2023, no seguinte horário de trabalho:*

*Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã)*

*Das 13:00 horas às 17:00 horas (tarde)*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*

*Das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã)*

*Das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde)*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 12:00 às 13:00 horas*

*Em alternativa:*

*Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã)*

*Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde)*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*

*Das 11:00 horas às 13:00 horas (manhã)*

*Das 14:00 horas às 16:00 horas (tarde)*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 14:00 horas*

*Anexa:*

- a) - Declaração da signatária, acompanhada de cópia do Cartão de Cidadão;*
- b) - Declaração do progenitor da menor, acompanhada de cópia do Cartão de Cidadão;*
- c) - Cópia do cartão de Cidadão da menor;*
- d) - Comprovativo do horário da creche da menor.*

*Aguardando uma resposta favorável, apresenta os seus cumprimentos.”*

**1.3.** Em 15.05.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta ao V. pedido de concessão de prestação de trabalho em horário flexível - intenção de recusa*

*Exma. Senhora,*

*A ..., NIPC ..., com sede na ..., no seguimento da v/ carta recebida no passado dia 02 de maio de 2023, vimos por este meio, informar V. Ex. a que, após ponderação acerca da sua pretensão, a Empresa tomou a decisão de a recusar, senão vejamos,*

*Vem V. Exa. na comunicação remetida, nos termos e no disposto dos art. 56º e 57º do Código de Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído a prestação de trabalho em horário flexível, de 2ª a 6ª feira, para efeitos de prestação de assistência a filha menor, com início a 2 de Junho de 2023, no seguinte horário de trabalho:*

*Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã)*

*Das 13:00 horas às 17:00 horas (tarde)*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*

*Das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã)*

*Das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde)*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 12:00 às 13:00 horas*

*Em alternativa:*

*Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã)*

*Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde)*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*

*Das 11:00 horas às 13:00 horas (manhã)*

*Das 14:00 horas às 16:00 horas (tarde)*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 14:00 horas*

*Contudo, e tendo ponderado esta sua pretensão, a Empresa tomou a decisão de a recusar, por considerar não estarem previstos os formalismos do art. 57º do Código de Trabalho, com base nos seguintes fundamentos:*

*Ora, V.Ex.<sup>a</sup> foi contratada pela aqui Empresa para exercer as suas funções inerentes à categoria profissional de ..., nas instalações da aqui Empresa, sitas em ..., tendo as mesmas como período de funcionamento: De Segunda a Domingo, das 0 às 24 horas.*

*Regularmente V. Ex.<sup>a</sup> exerce o seu horário de trabalho normalmente de Segunda a Sábado, conforme contrato de trabalho celebrado, em horários definidos pela Entidade Empregadora, que normalmente estão compreendidos entre os seguintes horários de funcionamento:*

- De 2ª a 6ª feira - Das 08:00 horas às 21 :00 horas, com interrupção;*
- Sábado - Das 08:00 horas às 18:00 horas, com interrupção;*

*Pela análise da V. pretensão o que V. Exa pretende é, que lhe seja atribuído um horário fixo de segunda a sexta, ao invés de um horário flexível, das 08:00 horas às 17:00 horas ou das 9:00 horas às 18:00 horas, com uma hora de descanso para almoço.*

*Ora, o horário de trabalho que V. Ex.<sup>a</sup> sugere, além de ser um horário fixo, não permite à Entidade Empregadora acautelar o cumprimento legal dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, de forma a que os que ali laboram, o consigam cumprir, levando inclusive a possibilidade da Entidade Patronal ter de recrutar ou recorrer a trabalho suplementar para fazer face à sua ausência, o que não é viável economicamente.*

*Por outro lado, a realização das suas funções de segunda a sábado, nos horários designados pela Entidade Patronal são necessários e imprescindíveis ao normal funcionamento daquele estabelecimento, tendo em conta que o mesmo está aberto ao público entre as 0 e as 24 horas.*

*Assim, a alteração do seu horário para o solicitado por V. Exa. na comunicação remetida, não se*

*compadece com o normal funcionamento do ..., a coordenação dos horários de todos os colaboradores, o interesse/procura dos clientes/utentes, entendendo a Empresa que, neste pressuposto o horário fixado a V.Ex.<sup>a</sup> até então, se segunda a sábado, e conforme contrato de trabalho celebrado, salvaguarda todos os seus direitos enquanto trabalhadora com responsabilidades familiares.*

*Ainda assim, apesar da aqui Entidade Empregadora decidir recuar o pedido de horário realizado por V. Exa. na comunicação de 28/04/2023, o qual se reconduz apenas aos exercícios das suas funções de segunda a sexta feira, com exclusão de trabalho ao sábado, o certo é que a aqui Entidade Patronal encontra-se na disponibilidade de agilizar o seu horário de trabalho de segunda a sexta para um horário a definir entre as 08:00 horas às 19:00 horas, mantendo no entanto a prestação de trabalho ao sábado, conforme contrato de trabalho celebrado.*

*Isto porque, em nosso modesto entendimento, a V. solicitação de não exercer funções ao sábado por não ter outro progenitor que cuide da s/ filha não pode ser consubstanciada no Art.º 57 do Código do Trabalho, o que desde já, se indefere.*

*De facto, vem V. Exa. no pedido formulado sustentar que pretende apenas exercer as suas funções de segunda a sexta feira, não podendo exercer as mesmas ao sábado, por impossibilidade do outro progenitor ficar com a filha, vista que o mesmo exerce funções ao sábado das 08:00 horas às 20:00 horas, não estando contemplado pelo horário flexível.*

*O certo é que, da comunicação remetida por V. Exa. o Sr. ..., progenitor da s/filha exerce as suas funções como empresário em nome individual na atividade de ...*

*Ora, conforme se pode constatar, e salvo melhor entendimento, sendo o outro progenitor empresário em nome individual, o mesmo não está sujeito a um regime de horário de trabalho, fixado pela Entidade Patronal, nem recebe ordens ou direções de uma Entidade Patronal, sendo o próprio que coordena e agiliza a sua atividade, em nome próprio, bem como o seu horário de trabalho.*

*Pelo que, tal motivo, não merece o nosso acolhimento, nomeadamente pelo facto de não haver qualquer horário previamente determinado que impeça o progenitor com quem a menor vive em comunhão de mesa e habitação, de ficar com a sua filha menor, aos sábados, durante o período de trabalho de V. Exa. que sempre será apenas de manhã ou de tarde, visto que o mesmo poderá, por via da sua atividade e do facto de ser trabalhador em nome próprio, agilizar o seu horário de trabalho de modo a ficar com a menor durante esse período, não estando vinculado nem obrigado a um horário estabelecido por outrem.*

*Por tal motivo, considera a aqui Empregadora ser de recuar o pedido formulado por V. Exa., de não prestação de serviço aos Sábado, visto que existe um progenitor possível e disponível para, durante o seu período de trabalho assegurar devidamente os cuidados a menor.*

*Por outro lado, sempre se diga que, se V. Exa deixar de exercer as suas funções ao sábado, tal dia terá de ser assegurado por outra trabalhadora, sendo que, no local onde V. Exa. exerce funções apenas existe uma trabalhadora sem filhos menores.*

*E, nesse sentido, estaríamos a discriminar 1 das trabalhadoras que não tem filhos menores e que, por tal motivo, seria prejudicada em relação àquelas que têm.*

*Aliás cumpre adiantar aqui que, existem outras funcionárias que efectuam as suas funções, que também têm filhos menores, com o outro progenitor a trabalhar igualmente algumas horas ao sábado, e que igualmente asseguram a prestação de serviço ao sábado, não sendo o horário incompatível para assegurar a vida escolar e familiar dos menores.*

*Para além disso, há que não esquecer que a sua pretensão se irá estender a um período de quase dez (10) anos, tendo em conta a idade actual da s/filha, o que, se imposta por tão longo período constitui um limite severo à livre iniciativa económica do empregador, pelo que se traduzem numa violação dos Art.ºs 18º, nº 2 e 61º, nºs 1 e 5 da CRP.*

*Nesse sentido e após analisar cuidadosamente todos os cenários possíveis e de forma a cumprir o horário fixado em contrato de trabalho celebrado, a única solução que encontramos é a de: estabelecer um horário de segunda a sábado, sendo que de segunda a sábado poderá ser fixado um horário de trabalho entre as 08:00 horas e as 19:00 horas, mantendo-se o exercício das funções ao sábado conforme os horários estabelecidos até ao presente, sendo esta a solução viável e mais ajustada a manter o funcionamento da Entidade Patronal e a não discriminar as restantes funcionárias em exercício das mesmas funções de V. Exa.*

*Em conclusão: com base nos fundamentos invocados, a Empresa recusa o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos pretendidos, devido a manifesta impossibilidade relacionada com o funcionamento da Empresa e, muito especificamente, com o funcionamento do estabelecimento onde a atividade é prestada.*

*Contudo, estamos disponíveis a propor um horário de trabalho de segunda a sábado poderá ser fixado um horário de trabalho entre as 08:00 horas e as 19:00 horas, mantendo-se o exercício*

*das funções ao sábado conforme horário a estabelecer pela Entidade Patronal e nos termos do já praticado, ficando a aguardar aceitação por parte de V. Exa.*

*Em qualquer circunstância, desde já, manifestamos a nossa disponibilidade para analisar qualquer proposta alternativa que nos queira apresentar.”*

**1.4.** Por CAR, em 22.05.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta à Vossa decisão do meu pedido de concessão de prestação de trabalho em horário flexível*

*Exmos. Senhores*

*Acuso a receção do Vosso ofício datado de 12-05-2023 e recebido em 17-05-2023, ao qual passo a responder.*

*Recusaram V. Ex.s, o meu pedido de concessão de prestação em trabalho flexível, com o facto de o progenitor da minha filha trabalhar por conta própria e como tal, não estar sujeito a um horário nem a ordens determinadas por uma entidade patronal e por conseguinte poder organizar a sua atividade profissional de forma pessoal.*

*A este respeito, salvo melhor entendimento, refiro que não estaria obrigada a enviar a Declaração do outro progenitor, em virtude de o art.º 57º, nº 1, alínea b) do Código do Trabalho, apenas o exigir numa situação de trabalho a tempo parcial, o que não é o meu caso.*

*Fi-lo por uma questão de verdade e transparência na apresentação do meu pedido, perante V. Exas.*

*Porém, mesmo que assim não fosse, ainda assim direi, de acordo com o mundo atual em que vivemos, numa lógica de concorrência desenfreada, que põe em causa a sobrevivência das empresas, torna -se cada vez mais difícil para um pequeno empresário em nome individual, poder ter pausas na sua atividade profissional, para poder corresponder à sua clientela e à concorrência, sob pena de ter de fechar as suas portas.*

*Por outro lado, desconheço em concreto a situação pessoal e familiar de outras colegas, porém creio que não se trata de discriminar a situação de uma trabalhadora sem filhos menores ou de outras que têm filhos menores e que o outro progenitor contribui com o seu apoio.*

*Qualquer das situações não são semelhantes à minha, em virtude de ser mãe, solteira, viver sozinha com a minha filha e sem ter o apoio de qualquer outro familiar, incluindo o do progenitor, para ficar com ela, pelas razões explicitadas no meu pedido.*

*Neste sentido, manifesto a minha discordância da decisão de V. Exas ao não aceitarem o meu pedido de prestação de trabalho em horário flexível.*

*Apresento os meus cumprimentos.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:  
“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…);”

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

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



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

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

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

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

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

**2.9.** No 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 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.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com 3 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00, de segunda a sexta-feira.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que a mesma não é contemplada pelo art.º 57º, do Código do Trabalho, por prever a prática de um horário fixo, bem como o não exercício de funções ao sábado.

**3.3.** Efectivamente, a jurisprudência não tem sido unânime quanto à questão, embora sejam de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)*”.

Também o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira”*. E prossegue aquele aresto, afirmando que, nessa conformidade, cabe *“depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que *“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.º n.º 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.º 2 do artigo 200.º 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 bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo”*. E o mesmo aresto refere adiante que *“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.”*

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: *“O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

**3.4.** Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, tal como preconizado pelo art.º 56º, do Código do Trabalho, cumpre aquilatar, no caso *sub judice*, da existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, que obstem à concessão do mesmo.

**3.5.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**3.6.** E nesta sede vem referir a entidade empregadora que o horário solicitado não permite acautelar o cumprimento legal dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, levando à possibilidade de recurso à prestação de trabalho suplementar ou à contratação de trabalhadores, que a prestação de trabalho de segunda a sábado é imprescindível e necessária ao normal funcionamento do serviço, referindo ainda que os sábados teriam de ser assegurados por outra trabalhadora, a qual é a única que não tem filhos menores.

**3.7.** No entanto, não demonstrou a entidade empregadora a realidade que invoca, de forma inequívoca, para recusar o pedido da trabalhadora: não referiu quais os horários de trabalho em concreto praticados no serviço, qual o número total de trabalhadores afectos ao mesmo, qual o número necessário de trabalhadores nos vários horários/turnos, principalmente aos sábados, a fim de assegurar o normal funcionamento daquele, nem, consequentemente, demonstrou a existência de períodos a descoberto em resultado da prática do horário flexível pela trabalhadora, isto é, períodos de funcionamento do serviço que deixariam de ser convenientemente assegurados por falta do número necessário de trabalhadores.

Por outro lado, também não resulta da realidade invocada pela entidade empregadora que as restantes trabalhadoras com filhos menores de 12 anos tenham solicitado a prática de um horário flexível nos mesmos moldes da aqui requerente, motivo pelo qual não será apenas a

única trabalhadora que não se encontra nessas circunstâncias a assegurar o serviço aos sábados.

**3.8.** Pelo que não se podem dar por demonstradas exigências imperiosas do funcionamento do serviço que justifiquem a recusa do pedido da trabalhadora.

**3.9.** Quanto aos fundamentos indicados na comunicação dirigida apenas a esta Comissão, os mesmos não serão considerados atendendo a que a trabalhadora, por os mesmos não constarem da intenção de recusa, não exerceu o direito ao contraditório sobre eles.

#### **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 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 20 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**