

## PARECER N.º 983/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 4731-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE, recebeu por correio eletrónico a 27.09.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...na loja ....

**1.2.** Em 28.08.2023, por email, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível de modo a poder prestar assistência ao seu um filho menor de 1 ano, que ainda amamenta e do qual é responsável, por já se encontrar inscrito na creche, com horário de funcionamento de 2.ª a 6.ª feira das 7h30 às 18h e considerando que o pai não reside com a trabalhadora e o filho e não tem possibilidades de ajudar na entrega e recolha do filho na creche, requerer a atribuição do horário flexível de 2.ª a 6.ª das 10h às 16h30.

**1.3.** Em 18.09.2023, por email, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, que se transcreve:

“(...)

**Assunto:** *V. comunicação enviada em 28 de agosto de 2023, com pedido de horário flexível.*

*Exma Senhora,*

*Acusamos a recepção de V. comunicação sobre assunto melhor identificado em epígrafe.*

*Em resposta ao pedido de horário flexível por si formulado naquela sua missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos:*

**A)** *O pedido de horário flexível por si formulado concretiza-se num pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a sábados e domingos de cada semana, com folga fixa nesses dias e com prestação ao trabalho apenas de segunda a sexta-feira das 10h às 16h30.*

*A faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, **apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário** respeitando o seu **período normal de trabalho semanal**, sem prejuízo dos*

casos em que solicite expressamente a redução do seu PNT, para o regime de trabalho a tempo parcial.

A este propósito recordamos que V. Exa tem acordado com esta empresa a sua disponibilidade para a prestação da sua actividade a favor desta, em regime de trabalho a tempo completo, ou seja de 40 horas semanais, sendo que não solicitou a modificação para o regime de trabalho a tempo parcial.

Ora o **horário flexível por si agora solicitado**, apenas prevê a prestação de 6h30 de trabalho a distribuir por 5 dias da semana, **o que não permite o cumprimento por V, Exa do seu período normal de trabalho contratado, que é de 40 horas semanais**, na medida em que horário por si ora proposto apenas permite a prestação de um período normal de trabalho semanal de 32h30m semanais.

**Consequentemente, e no que a esta parte diz respeito, este seu pedido não permite cumprir os limites e pressupostos inerentes a tal regime, pelo que, que se informa que o mesmo, nos moldes ora solicitados, não será autorizado.**

**B)** Acresce que, para podermos analisar e decidir nos termos da lei sobre a concessão ou não do seu pedido de horário flexível, torna-se indispensável que V. instrua o seu pedido acompanhado de todos os elementos e informações legalmente exigíveis, porquanto a si compete fazer prova, inclusivamente: i) da maternidade; ii) de que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor; iii) de que "não está esgotado o período máximo de duração" (sub alínea ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do CT); iv) "de que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal" (sub alínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do CT. Demonstração essa que V. Exa não fez e que lhe compete fazer, mas sem a qual, não poderemos aceder ao seu pedido.

Nesse sentido fica V. Exa, igualmente informada que, por **também por este motivo, é nossa intenção recusar a concessão do seu pedido, por falta de cumprimento por V. Exa dos requisitos formais e materiais para a apreciação da admissibilidade e concessão do mesmo.**

**C)** Por outro lado, importa referir que, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e de impossibilidade de substituição de V. Exa no desempenho de determinadas tarefas, em determinados momentos, em que a sua presença é indispensável, não nos **será possível atribuir-lhe o horário flexível nos exactos moldes por si pretendidos, porquanto:**

1) a Unidade onde labora tem como horário de funcionamento o período contínuo entre as 8h00/8h30 e a 01h00 (do dia seguinte), laborando em regime de turnos:

- Turno de abertura — das 08h00 às 16h30
- Turno intermédio — das 15h00 às 22h00
- Turno de fecho — das 16h30 às 01h00

Sendo que cada um daqueles turnos tem de ser assegurado necessariamente e no mínimo pela presença por pelo menos um gestor de turno, sem prejuízo da necessidade de assegurar, em alguns períodos de funcionamento da loja, a presença simultânea de pelo menos um ... e

de um ... .

2) por razões de gestão operacional e inerentes exigências imperiosas de funcionamento da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores da Unidade que serve de seu local de trabalho (PH ...), vêm sendo organizados no regime de horários rotativos previsto no IRCT aplicável, designadamente e sem prejuízo de outras razões, por forma a permitir o cumprimento do período alargado de funcionamento daquele estabelecimento que opera sete dias por semana, incluindo aos sábados e domingos, que coincidem com os períodos de maior atividade e procura por parte de clientes naquele estabelecimento e igualmente para permitir, em igualdade de circunstâncias o acesso por cada trabalhador, ainda que de forma alternada, ao gozo de folgas, em dias de fim de semana (sábados e domingos), no mínimo uma vez por mês.

4) Atento o reduzido número de elementos que compõe aquela equipa de direcção de unidade, não nos será possível aceder ao pedido de atribuição de folgas aos sábados e domingos com carácter fixo, mas apenas rotativo porquanto:

4.1- Os dois elementos da equipa de direcção, com categoria profissional de ... e que são os ..., pelas suas concretas competências e funções tem de lhe ser forçadamente atribuídos, um horário diário e semanal que lhe permita ter a flexibilidade para poder estar presente, ainda que rotativamente e com respeito pelo seu PNT e folgas contratado, em qualquer dia da semana (de segunda a domingo) e dentro do período de funcionamento do estabelecimento. Isto por forma, a poder exercer a função de supervisão e controlo da Unidade e inerente gestão, em todos os seus sectores (cozinha, balcão, delivery e sala de refeições) e da atividade prestada por cada um dos seus trabalhadores, nos diferentes turnos de trabalho da Unidade acima indicados, além de ter necessariamente de estar presente e acompanhar os inventários da loja. Assim, o horário daqueles DU's tem de ser marcado com prioridade sobre os demais trabalhadores da Unidade, pelas funções de hierarquia na unidade e desempenho de suas funções de chefia, sendo a sua marcação nem sempre poderá ser compatível, em todas as situações com a fixação das folgas e horário pretendidos pela trabalhadora.

4.2- Relativamente à ..... (a qual é mãe de três filhos menores a seu cargo), a mesma tem um horário de trabalho individualmente acordado para praticar apenas os horários de trabalhos coincidentes com o turno de abertura de segunda a domingo, sem prejuízo do PNT semanal acordado de 40 horas semanais.

4.3- quanto aos demais 4 elementos da equipa de ..., nos quais se inclui V. Exa, cumpre referir que, na mera hipótese (que não se concede) de vir a ser concedida a V. Exa o pedido de horário flexível solicitado, a Unidade apenas ficaria a dispor de apenas mais três ... para poder assegurar rotativamente os dois turnos de trabalho previstos da Unidade acima melhor descritos (Turnos de fecho e intermedio), durante a semana, e os três turnos (turnos da manhã intermédio e de fecho) durante os fins de semana. Tal situação não permitirá assegurar, com os demais elementos da equipa de direcção disponíveis a presença de elementos suficientes para garantir a cobertura de todos aqueles turnos de fecho em todos os dias da semana e ainda em todos os turnos aos fins de semana. Isto porque,

conforme acima já referido e que ora se reitera, para além dos DU, é necessário um mínimo de 5 ..., com disponibilidade completa, para fazer os 21 turnos de cada semana e respeitando os tempos de descanso diário e semanal legalmente devidos a cada um. Existindo já uma trabalhadora com responsabilidades parentais que se encontra a assegurar pelos menos 5 dias de cada semana, os turnos da manhã, os demais turnos de trabalho (intermédio, fecho e aberturas em dois dias da semana) de segunda a domingo tem de ser repartidos pelos demais 4 ... em que se inclui V. Exa. De salientar que a presença de um gestor de turno, incluindo de V. Exa, é obrigatória, indispensável e imprescindível para cada turno de trabalho, sendo também esta uma das exigências imperiosas de funcionamento da empresa e daquele seu estabelecimento. Ora na hipótese de lhe ser concedido o horário por si agora requerido, a empresa apenas ficaria com três ... disponíveis para fazer os demais 16 turnos de trabalho (de fecho e intermédios e os turnos da manhã aos sábado e domingo) de segunda a domingo, o que não permitiria cumprir com o período normal de trabalho (que é já de 40h semanais respectivamente e que teria de ser ultrapassado), nem com os tempos de descanso diário e semanal destes.

5) Acresce que por forma a acautelar o direito de conciliação da vida pessoal com a vida profissional de cada trabalhador, esta empresa aquando da determinação dos horários aos seus trabalhadores, vem procurando atribuir a cada um daqueles, no mínimo, pelo menos uma folga ao fim de semana em cada mês. Ora tal pedido agora por si formulado iria impedir a empresa de poder continuar a dar aos demais trabalhadores com a responsabilidade de gestão de turnos, folgas ao fim de semana em prejuízo da sua vida pessoal e familiar. Além de que não permitiria à Unidade ter disponível qualquer outro colaborador com as mesmas atribuições e competências, para substituir qualquer daqueles nas suas ausências (férias, faltas, baixas, etc), não tendo outra alternativa senão a de encerrar a unidade, o que não será exigível à empresa para cumprimento do regime legalmente previsto para o horário flexível. Pelo que a sua disponibilidade para também poder trabalhar alguns fins de semana por mês é imprescindível para a empresa e para o regular funcionamento da Unidade.

D) Atento o ramo de actividade (restauração rápida) e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere, **a necessidade de presença e prestação efectiva de trabalho aos sábados e domingos, incluindo por sua parte - para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional de ... e com responsabilidade de gestão de turnos e que inclui funções críticas e essenciais como são as da área de gestão da unidade e de turno - é condição indispensável e imperiosa para a organização e funcionamento daquele Unidade**, considerando, para além dos motivos já supra expostos, ainda os seguintes:

- o número de trabalhadores efectivamente ao serviço e a necessidade de assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno.
- o facto de V. Exa ser, das trabalhadoras mais experientes e qualificadas na unidade;

- o facto de V. Exa **integrar a equipa de direcção da unidade e por isso se um dos 5 únicos colaboradores com competência para despenhar as funções e responsabilidades de gestão de turnos**; A hipótese de atribuição de folgas fixas ao fim de semana apenas a si, implicaria, que os outros elementos da equipa de ..., tivessem de assegurar sempre a gestão dos turnos de fim de semana, sem direito a qualquer folga ao fim de semana.
- e, ainda, a necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador, incluindo do reduzido número de elementos da equipa de direcção com competência para fazer autonomamente gestão de turnos, que são apenas três, o que limita fortemente a sua capacidade de substituição; (ii) à obrigação de acautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade de conciliação com outros empregos ou actividades lectivas; (iii) à necessidade de assegurar a ocupação dos postos de trabalhos durante as ausências de alguns trabalhadores do quadro da loja (pex: durante períodos de férias, baixas, faltas, folgas, etc); (iv) bem como à limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível.

**E) Não resta, ainda, outra alternativa à Empresa atribuir a V. Ex.ª - turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, incluindo em igualmente com outros trabalhadores com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade. Tudo em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores, que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias. Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado.**

Nesse sentido e por não ser menos importante, referia-se ainda que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora, integrada no ... do qual a aqui Signatária faz parte, por via **Parecer nº 99/CITE/2015**, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante os argumentos já supra expostos e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc. N.º ... — vide em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)- cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais.

**F) Este seu pedido de horário flexível vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções no sector da ... e no ... e sala de ..., naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador ao serviço aos Sábados e Domingos e nos períodos de horas de jantar. Tal solução **não permite acautelar as suas necessidades imperiosas de funcionamento**, em período alargado de funcionamento e em regime**



de turnos rotativos, especialmente **em momentos de consumo de maiores vendas e portanto de maior exigência operacional, em que a prestação da sua actividade é indispensável, não sendo sempre possível substituí-la, nos horários e dias que não pretende trabalhar, com o actual quadro de trabalhadores disponível no estabelecimento em causa.**

G) Acresce evidenciar que a sua disponibilidade para prestação de trabalho incluindo aos fins de semana, em dias que podem ser alterados unilateralmente pela entidade empregadora, conforme consigo contratado, foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efectivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. **Razão pela qual não pode ser atribuído o Horário flexível, na parte respeitante à dispensa de prestação de trabalho aos fins de semana, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e por desvirtuar os termos contratuais que levaram à sua contratação e à manutenção do seu vínculo.**

H) Além disso, V. Exa não demonstra sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário por si requerido, em específico na parte da não prestação de trabalho aos fins de semana ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, dentro do leque de possibilidades de horários atualmente existe, que permita cumprir, no se caso, aquele mesmo desígnio previsto para a figura legal do horário flexível.

I) Não obstante, não podemos deixar de salientar, ainda, que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa, mais concretamente de atribuição de folgas preferencialmente aos sábados e domingos, ainda que rotativamente com os demais trabalhadores da Unidade. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo da aplicação do regime de folgas rotativas em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, já supra referidas.

#### **Conclusão:**

Pelas razões expostas, consideradas conjuntamente ou individualmente cada uma só de per se, levam a que o seu pedido não possa ser concedido, nos moldes requeridos, seja por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento, seja por não verificação dos pressupostos legais elou contratuais para o efeito, pelo que informamos que **é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado.**

(...)"

#### **1.4. Não consta do processo que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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/a 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 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/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário

---

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

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

de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

**2.27.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível para conciliação da atividade profissional com a vida familiar de forma a poder prestar assistência ao filho menor de 1 ano, que ainda amamenta e do qual é responsável, por já se encontrar inscrito na creche, com horário de funcionamento de 2.ª a 6.ª feira das 7h30 às 18h e por contar com o apoio do pai que não reside com ambos, nem pode ajudar na entrega e recolha do filho na creche, requerer a atribuição do horário flexível de 2.ª a 6.ª das 10h às 16h30.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço e de o horário flexível solicitado, por apenas prever a prestação de 6h30 de trabalho a distribuir por 5 dias da semana, não permite o cumprimento do período normal de trabalho contratado, que é de 40 horas semanais, não cumprindo os limites e pressupostos inerentes a tal regime.

**2.29.** Com efeito, analisando o pedido de horário flexível apresentado, constata-se que a trabalhadora indica uma amplitude de apenas 6h30m de trabalho diário, em 5 dias por semana, porquanto se afigura poder estar a usufruir de dispensa para amamentação ou aleitação.

**2.30.** Contudo, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde

com a dispensa para a amamentação ou aleitação, por constituírem direitos distintos com procedimentos e formalidades distintas, ainda que no âmbito da parentalidade.

**2.31.** Com efeito, a trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, **deve indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas**, sem prejuízo de poder mencionar a dispensa para amamentação que esteja a usufruir.

**2.32.** Verifica-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação, sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, cada período de uma hora, no máximo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

**2.33.** Com efeito, considera-se que o pedido da trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

**2.34.** Acresce ainda que que a trabalhadora não declara viver em comunhão de mesa e habitação com o filho menor nem indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável (12 anos de idade), conforme determinado na alínea a) e na subalínea i) da alínea b), ambas do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.35.** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho que respeite o período normal de trabalho a que está vinculada nem respeitar os requisitos legais exigidos.

**2.36.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.37.** Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho a que está venulada e que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**2.38.** 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável 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 trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, nomeadamente, cumprindo com o período normal de trabalho semanal, declarando que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação e indicando o prazo previsto, dentro do limite aplicável (12 anos de idade).

**3.3.** Sem prejuízo do exposto, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2023.**