

**PARECER N.º 1034/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**Processo n.º 5280-FH/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 20.10.2023 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 na entidade atrás identificada.

**1.2.** Por documento rececionado na entidade empregadora em 25.09.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

*Ao abrigo dos dispostos nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho (documento atualizado a 1 de abril de 2022), venho solicitar flexibilidade do meu horário.*

*1. Tenho o meu filho mais velho a frequentar o ensino básico e a minha filha mais nova a frequentar o primeiro ciclo do ensino básico. De segunda à sexta-feira.*

*2. Acresce a situação de estar separada e ter dois filhos menores, sendo que o pai do meu filho mais velho apenas está com o filho um domingo de 15 em 15 dias, decretado pelo tribunal de menores;*

*3. A minha família direta, no caso as minhas avós paternas e maternas, todas trabalham em horários rotativos, incluindo fim-de-semana e com folgas rotativas também.*

*a) A avó materna trabalha e não tem saúde para tomar conta dos netos;*

*b) Os avós paternos encontram-se a residir no estrangeiro, nomeadamente, nos ...*

*c) A avó paterna da menor ... trabalha com horários rotativos incluindo fins-de-semana.*

*Assim, pelas razões anteriormente e ao abrigo do normativo supramencionado, venho respeitosamente solicitar que o meu período normal de trabalho diário seja definido entre as 8h30 e as 17h30 de segunda à sexta-feira com folgas fixas ao fim de semana (sábado e domingo) e feriados. (...)*

**1.3.** Por carta datada de 16.10.2023 e entregue em mão no mesmo dia, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

*Acusamos a receção, no dia 25 de setembro de 2023 da carta dirigida a ..., através da qual solicita um horário fixo de segunda a sexta, organizado entre as 08h30 e as 17h30 e folgas fixas ao sábado, domingo e feriados.*

*Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

*(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido*

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT].*

*V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08h30 e as 17h30, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.*

*E precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01 .2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L 1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2ª a 6ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstancia de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrario do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na pratica o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair as horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, e de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.» (sublinhado nosso).*

*Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o*

que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito(...).

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (att. 0 56. 0 n. 0 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art. 0 56. 0 n. 0 3, alíneas a), b) e c) e n. 0 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar— o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folgas fixas aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Neste sentido, atente-se no entendimento vertido no aresto datado de 30.06.2021, do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. 423/20.9T8BRR.L1-4, segundo o qual "[como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (arts. 56.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT)]."

Mais ainda, o facto de V. Exa. indicar que pretende trabalhar apenas de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados. Se assim for, diga-se que pedido relativo aos feriados não tem qualquer fundamento legal (visto estar totalmente fora da disponibilidade do trabalhador no âmbito dos arts. 55.º a 57.º do CT) e é legalmente impossível. Com efeito, é completamente absurdo que um trabalhador possa impor, unilateralmente, um terceiro dia de descanso semanal, muito menos por via do regime de horário flexível! Seria, desde logo, uma situação que colocaria em causa o princípio da igualdade, por comparação com os restantes trabalhadores da empresa. E acrescente-se que, se por hipótese não prestar trabalho em dia de feriado, isso irá acarretar, inevitavelmente, a perda de retribuição.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula IO.ª, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso

*semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."*

*Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "[d]o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré. "*

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

*Em suma. o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

*Sem prescindir,*

*(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ... .*

*Com efeito, V. Exa. detém a categoria profissional de Operadora de loja, secção de ... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 07h00 e as 21h30.*

*Isto posto:*

*1. A loja tem um total de 58 trabalhadores.*

*2. Na loja existem 19 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*

*3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo quatro trabalhadores cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de pedidos de alteração do horário de trabalho.*

*4. V. Exa. tem um acordo de alteração de horário de trabalho em vigor, celebrado no seguimento de um pedido de horário flexível, no âmbito do qual pratica o seguinte horário: entrada 09h30 saída 18h30.*

*5. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho.*

*6. A secção de ... realiza os seguintes horários:*

*a) Abertura - 07h30 às 17h30*

*b) Intermédio - 08h00 às 18h00*

*c) Fecho - 11h30 às 21h30 ou Part-time de fecho das 17h30 às 21h30.*

*7. Com efeito, os trabalhadores da secção de ... são responsáveis por assegurar ao atendimento ao cliente, bem como as tarefas inerentes a uma ..., realizar reposição de produtos, limpeza e inventário e garantir todos os procedimentos de segurança alimentar.*

*8. Atribui-lhe o horário pretendido, provocaria uma diminuição da produtividade da secção tendo impacto direto nas vendas e na qualidade do serviço prestado ao cliente, o que causa prejuízos sérios à loja,*

9. *Isto porque, atribuir-lhe o horário das 08h30 às 17h30, significaria que V. Exa. iria praticar, parte dos horários de abertura.*
10. *Ora, atribuir-lhe o horário pretendido significa que existem dias em que não existem trabalhadores que assegurem o horário intermédio - das 08h00 às 18h00 - como por exemplo no dia 04 de dezembro de 2023. Isto posto e assente,*
11. *Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente, ao fim da tarde e, especialmente, aos fins de semana.*
12. *Por conta desta afluência, as diferentes secções têm de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos.*
13. *Assim, a secção de ... necessita de, no mínimo, 1 trabalhador em cada um dos horários (abertura, intermédio e fecho) para o seu correto funcionamento, sendo que, coincidindo com alturas de maior afluência, como os fins de semana, e feriados, conforme supra descrito, a secção necessita de, pelo menos 2 trabalhadores.*  
*Ora,*
14. *V. Exa. pretende um horário fixo, organizado entre as 08h30 e as 17h30, com folgas fixas ao sábado, domingos e feriados.*
15. *Por sua vez, o período de maior afluência na loja, durante a semana, conforme suprarreferido, é ao fim da tarde, aos fins de semana e feriados.*
16. *Ora, atribuir-lhe o horário pretendido, durante a semana, nomeadamente reduzindo a hora de almoço de V. Exa. de duas horas para uma hora, significaria que saindo às 17h30, conforme pedido de horário flexível ao qual se responde, não vai existir nenhum momento em que V. Exa. passe a informação entre turnos, ao trabalhador que entra as 17h30, para efetuar o horário de fecho.*
17. *Contrariamente ao que acontecia quando V. Exa. saía às 18h30.*
18. *Por seu turno, atribuir-lhe um regime de folgas fixas aos sábados, domingos e feriados, significa no período com mais afluência, não existirá ninguém a assegurar o horário intermédio.*
19. *Nessa medida, ficam comprometidas as tarefas de abertura ou fecho, mediante a o trabalhador escalado para o dia, o que significa que a secção fica comprometida, o que tem impacto direto na disponibilidade de produtos para o cliente, resultando na diminuição das vendas por força das ruturas.*
20. *Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.*
21. *No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.*
22. *Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados à situação de V. Exa.*
23. *Ora, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados e folgas rotativas em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra.*
24. *Além disso, implicaria desrespeitar prescrições médicas em virtude do cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho a que o empregador se encontra adstrito.*

25. *Tenha-se ainda em conta que os trabalhadores da secção tiveram formação específica para o efeito, pelo que são eles que, como ninguém, melhor podem servir o cliente.*
26. *Além de não ser possível ajustar o quadro da secção, muito menos será possível fazê-lo aos fins-de-semana e feriados.*
27. *Os fins de semana e feriados são um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos.*
28. *Ademais, atribuir-lhe o regime de folgas fixas ao fim de semana, resultaria que, nas alturas de maior afluência em loja, a secção não teria o número mínimo de trabalhadores para assegurar o bom funcionamento da secção, conforme supra demonstrado.*
29. *Consequentemente, e sem prejuízo do risco contraordenacional inerente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, nem existindo o horário pretendido por V. Exa. o bom funcionamento da secção é colocado em causa, acarretando um prejuízo sério para a loja.*
30. *Os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*
31. *E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.*
32. *Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.*
- Em suma,*
33. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.*
34. *A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.*
35. *Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*
36. *Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*
37. *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.*
- Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.*

(...)"

**1.4.** A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

*Em 25 de Setembro, através de carta entregue em mãos e ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º no código de trabalho, solicitei a flexibilidade do meu horário, pelos seguintes motivos:*

- 1. Sou Mãe solteira com dois menores a cargo que dependem exclusivamente do meu apoio e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de ser efetuado por terceiros.*
- 2. Os menores são filhos de pais diferentes, sendo que ambos os progenitores devido a atividade profissional não têm disponibilidade para fazer o acompanhamento.*
- 3. Tenho o meu filho mais velho a frequentar o ensino básico (5.º ano) de segunda a sexta na escola secundária ... . A minha filha mais nova frequenta o primeiro ciclo do ensino básico (1.º ano) na escola Básica da ... de segunda a sexta.*
- 4. A minha família direta, no caso avó materna trabalha e não tem saúde para tomar conta dos netos.*
- 5. Os avós paternos do menor ... encontram-se a residir no estrangeiro, nomeadamente nos ... .*
- 6. A avó materna da menor ... trabalha em horários rotativos incluindo fins de semana.*
- 7. Ambos os avós paternos dos menores já faleceram.*
- 8. Já tenho um acordo existente com a empresa, compreendido entre as 9.30h e as 18.30h com folgas aos fins de semana e feriados, sendo que se orientavam pelo horário do progenitor da menor, o que já informei á empresa que não o poderão fazer mais devido á minha separação do pai da minha filha mais nova.*
- 9. O que peço é uma diferença de uma hora no horário, compreendido entre as 8.30h e as 17.30h com as folgas fixas ao sábado e ao domingo e feriados.*

*Por carta entregue em mão, datada de 16 de outubro de 2023, foi-me negado a decisão de recusa do pedido de alteração ao acordo já existente. A empresa manteve uma posição intransigente de recusa, com graves prejuízos para mim de modo a poder prestar acompanhamento escolar e apoio aos meus filhos.*

*Pese embora tudo o alegado na vossa carta, eu reúno as condições e requisitos necessários para ter um horário flexível, a saber:*

- 1. Ambos os meus filhos são menores e estão a meu cargo (art.º 56.º n.º 1 do código do trabalho)*
- 2. Como já indicado o horário pretendido é das 8.30 h ás 17.30h, com folgas ao sábado, domingo e feriados.*

(...)"

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

**2.2.** 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”.

**2.3.** 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.

**2.4.** 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), que *“a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres”* (Considerando 10).

**2.5.** Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso*

*a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.

**2.8.** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

**2.9.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido

como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.10.** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.10.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.10.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.10.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.10.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.11** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.11.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.11.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.12.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.13.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho

que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 8h30 e as 17h30, de 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira. O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ser família monoparental e mãe de duas crianças com idade inferior de 12 anos.

A trabalhadora em sede de apreciação á intenção de recusa complementou o pedido, declarando que vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou 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.

**2.29.** Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.30.** Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora, entre as 8h30 e as 17h30, não é enquadrável com os turnos existentes no serviço de ... onde a requerente desempenha funções.

**2.31.** Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega que na secção de ... existem os seguintes turnos: Abertura - 7h30/17h30, Intermédio - 8h00/18h00, Fecho - 11h30/21h30 e Part-time de fecho - 17h30/21h30.

**2.32.** Ora, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível entre as 8h30 e as 17h30, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

**2.33.** O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

**2.34.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

**2.35.** 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 enquadrado nos turnos existentes e praticados na entidade empregadora.

**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, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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.** Poderá 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.

**3.3.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 DA CITE EM 08 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)**