

## PARECER N.º 1054/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 5036-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 10.10.2023, a CITE recebeu, por correio eletrónico, da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, com a categoria de ... a exercer funções na loja ... .

**1.2.** Em 13.09.2023, a entidade empregadora acusa a receção do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, que se transcreve:

“(…)

*Eu, ..., portadora do cartão de cidadão com o número (...) com a validade de 03.08.2031, atualmente a exercer o cargo de ... na ..., venho solicitar por motivos de ordem pessoal, a mudança de horário fixo com a continuação de folgas rotativas.*

*O horário seria fixo, manhã 8h15 / 17h15, de forma a conseguir ir buscar as minhas filhas à escola.*

*Por ser verdade, anexo toda a documentação para comprovar toda esta situação em que me encontro, ou seja, não ter horário compatível com horário escolar das minhas filhas de 8 e 6 anos.*

*Anexo também a declaração de entidade patronal do meu companheiro a comprovar os horários do mesmo.*

*Contando com a vossa compreensão.*

*(...)*”.

**1.3.** Em 02.10.2023, p.m.p., a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida a 28.09.2023, conforme se transcreve:

“(…)

*Tires, 28 de setembro de 2023*

**Assunto:** *Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 13 de setembro de 2023, da carta dirigida à ..., através da qual solicita um horário fixo entre as 08h15 e as 17h15.*

Em suma, V, Exa. pretende fixar o horário de trabalho moldes suprarreferidos.

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 08h15 e as 17h15, 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.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.LI-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância 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 contrário do que acontece com os colegas — de um horário fixo impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera questão do intervalo de descanso** (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às 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** é 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** (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo **dentro dos parâmetros fixados pela lei** (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 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.

**Em suma o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos art.º os 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. exerce funções de ... na .... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h30 e as 22h00.

Isto posto:

1. A loja tem um total de 4 trabalhadores, encontrando-se trabalhadora ausente por motivo de gozo de licença de maternidade.
2. Na loja existem 2 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar, no qual se inclui V.Ex.<sup>a</sup>.
3. Todas as trabalhadoras prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.
4. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização está sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho, a saber:

Com efeito:

- a) Abertura: das 08h15 às 13h00 e das 14h00 às 17h15;
  - b) Intermédio: das 11h00 às 15h00 e das 16h00 às 20h00;
  - c) Fecho: 13h15 às 16h15 e das 17h15 às 22h15.
5. Destarte, a ... é uma parafarmácia que vende diversos tipos de produtos, nomeadamente medicamentos não sujeitos a receita médica, suplementos alimentares, produtos de primeiros socorros e higiene, produtos de bebé e mamã, perfumes, maquilhagem e dermocosmética.
  6. A secção de Saúde tem como funções o atendimento ao cliente, reposição de stock, devoluções, auditorias de stock, inventários, limpeza e organização dos lineares da loja, alteração diária de etiquetas, implementação de campanhas de acordo cm indicações centrais, retiradas preventivas de artigos, entre outros.
  7. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente de segunda a sexta-feira das 12h00 às 13h00 e das 17h00às 20h00 e ainda ao fim de semana entre o período compreendido entre as 10h00 e as 20h00.
  8. Mais, sempre se diga que a afluência verificada ao fim da tarde em dia da semana representa cerca de 45 % da faturação diária da loja (cerca de 750 euros), o que em muito contribuiu para o bom funcionamento e desenvolvimento da Loja, como v. Exa. certamente saberá.
  9. Por conta desta afluência e em termos mínimos, para que a loja possa manter a sua operação são necessários 2 trabalhadores, a realizar horário de abertura e de fecho.

**Ora,**

10. Sucede que V. Exa. pretende efetuar o horário fixo compreendido entre as 08h15 e as 17h15 (horário de abertura).

11. Na prática, V. Exa. pretende estar sujeita apenas ao horário de abertura, o que não pode ser atribuído, uma vez que iria onerar as restantes colegas no horário intermédio e de fecho, conforme de seguida melhor se explicará.

12. 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.

13. 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.

14. Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados à situação, como aliás sempre o fez, tanto mais que V. Ex.<sup>a</sup> efetuou o horário de fecho durante os passados meses de junho e julho do corrente ano a seu próprio pedido.

15. Ora, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja.

16. Além disso, implicaria que qualquer uma das suas outras duas colegas efetue o horário de fecho da Loja, o que V. Exa. sabe comportar uma especial penosidade (o que se traduz, aliás, num agravamento no cumprimento do horário de fecho em cerca de 40% por cada uma das colegas, conforme de ida evidenciará).

17. Repare que, a par da especial penosidade supra assinalada, aceitar o horário de trabalho requerido por V. Exa. importará também conferir-lhe um tratamento preferencial, o que provocará, inevitavelmente, mau ambiente e discórdia na equipa (não podendo negar que, conseqüentemente, a passaria a funcionar de modo desequilibrado com colaboradores desmotivados e insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir à perda de vendas).

18. Mais, inelutável que o facto de terem de fazer horários cujo término acontece mais tarde coloca as suas numa situação pior comparável com V. Exa. e dificulta de forma grave a entre a vida profissional e familiar destas.

19. Por comparação, o regime atual implementado permite assegurar que cada trabalhadora rotativamente pode trabalhar num dos três tipos de horários, permitindo que a especial penosidade associada ao fecho seja dividida entre todas e minimizando o impacto na vida familiar de cada uma.

20. Tenha-se ainda em conta que os trabalhadores da secção tiveram formação específica para o efeito (designadamente em MNSRM – medicamentos não sujeitos a receita médica), pelo que são elas que, como ninguém, melhor podem servir o cliente.

#### **Aqui chegados,**

21. A atribuição do horário de trabalho requerido v. Exa. e o impacto que poderá originar na equipa e nos resultados financeiros da Loja propriamente dita, levam à inevitável conclusão de que é impossível a aceitação do pedido apresentado.

22. A fim de melhor compreender os impactos pessoais e económicos do dirigido, foi feita uma simulação tendo por base os próximos meses de novembro e dezembro, comparando o atual sistema rotatividade de horários vs o panorama de que foi atribuído tudo quanto foi solicitado por V. Exa., a saber

## IMAGEM

23. Tendo em conta o quadro apresentado, retiram-se as seguintes conclusões:

a) Caso seja aceite o pedido de alteração do horário de trabalho, V.Ex.<sup>a</sup> assumirá praticamente todos os horários de abertura, estando encarregue do horário de fecho de modo muito residual, sobrecarregando as suas duas colegas, as quais têm também necessidades de conciliação;

b) Por outro lado, as colegas assumem de modo vincado o horário de fecho (com o agravamento suprarreferido de 40%), o que naturalmente obstará à conciliação da vida profissional com a vida familiar das mesmas e, por outro lado, contribuirá para a instabilidade da equipa e, por consequência, da própria loja.

24. Resulta assim, claro que em termos globais, a atribuição do horário solicitado implica maior prejuízo para os colaboradores da loja e para o empregador do que o benefício que o mesmo trará a V.Exa.

25. 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 uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento, como supra melhor explicado

26. Reiteramos que 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.

27. 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 art.º 56.º e 57.º do CT.

(...)"

**1.4.** A trabalhadora não apresentou 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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

empregador, deve:

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

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

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

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

---

<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.

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 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

---

<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)

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 que lhe seja atribuído o horário de trabalho fixo, compreendido das 8.15H às 17:15H, com folgas rotativas, de forma a poder prestar assistência às suas filhas de 8 e 6 anos e ir busca-las à escola.

**2.28.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta que o horário solicitado não configura um pedido de prestação em regime de horário flexível, mas sim uma alteração ao horário, uma vez que a trabalhadora indica um horário fixo, alegando, ainda, a existência de motivos imperiosos de funcionamento, que em sumula se apresentam:

- Existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho, impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais;
- A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h30 e as 22h00;
- A loja tem um total de 4 trabalhadores, encontrando-se uma trabalhadora ausente por motivo de gozo de licença de maternidade.
- Na loja existem 2 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar, no qual a requerente;
- Todas as trabalhadoras prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.
- A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização está sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho, a saber:
  - a) Abertura: das 08h15 às 13h00 e das 14h00 às 17h15;
  - b) Intermédio: das 11h00 às 15h00 e das 16h00 às 20h00;
  - c) Fecho: 13h15 às 16h15 e das 17h15 às 22h15;
- Em termos mínimos, para que a loja possa manter a sua operação são necessários 2 trabalhadores, a realizar horário de abertura e de fecho.
- Ao pretender efetuar o horário fixo compreendido entre as 08h15 e as 17h15 (horário de abertura), iria

onerar as restantes colegas no horário intermédio e de fecho;

- Já efetuou o horário de fecho durante os passados meses de junho e julho do corrente ano a seu próprio pedido;
- atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja e que qualquer uma das suas outras duas colegas só efetue o horário de fecho da Loja, o que comporta uma especial penosidade (o que se traduz, aliás, num agravamento no cumprimento do horário de fecho em cerca de 40% por cada uma das colegas, conforme se evidenciou)
- um tratamento preferencial, provocará, inevitavelmente, mau ambiente e discórdia na equipa (não podendo negar que, conseqüentemente, a passaria a funcionar de modo desequilibrado com colaboradores desmotivados e insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir à perda de vendas.

**2.29.** Quanto ao argumento de o horário solicitado não configurar um pedido de prestação em regime de horário flexível, mas sim uma alteração ao horário, por indicar um horário fixo, importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

**2.30.** A este propósito, importa referenciar o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”*.

**2.31.** Nesta linha, afastada que está, a análise à legitimidade do pedido da trabalhadora e o seu enquadramento dentro do conceito de horário flexível, importa agora analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora.

---

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

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

**2.33.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a 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 CT. 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”.*

**2.34.** Analisada a resposta da entidade empregadora, cumpre referir que resultam indiciadas as dificuldades, nomeadamente considerando que a loja só tem um total de 4 trabalhadores, encontrando-se uma trabalhadora ausente por motivo de gozo de licença de maternidade e que qualquer uma das outras duas colegas só poderá efetuar o horário de fecho da Loja.

**2.35.** Ainda assim, cumpre enaltecer que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio

entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

**2.36.** Sucede, ainda, **que a recusa de um pedido de horário flexível com fundamento na existência de outros/as trabalhadores/as que beneficiam ou poderão vir a beneficiar desse mesmo direito, afigurar-se-ia um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível,** sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* – cfr. n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho de epígrafe “Proibição de discriminação”.

**2.37.** Considerando o **argumento de a atribuição do horário constituir um tratamento preferencial e de já existirem 2 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar,** indiciando dificuldades decorrentes de outros/as trabalhadores/as poderem gozarem de flexibilidade de horário e/ ou de direitos no âmbito da parentalidade e, **em conformidade com o entendimento da CITE,** constante em inúmeros pareceres, nomeadamente o Parecer n.º 230/CITE/2014 que ***“Não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”***

**2.38.** Pelo exposto, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.39.** Cumpre sublinhar que a especial proteção dos/as trabalhadores/as, materializada no direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.40.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que solicitou.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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 e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE NOVEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP**

- CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP -  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.