

## **PARECER N.º 955/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 5102-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 12.10.2023, via correio eletrónico, da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora.

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 15.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme se transcreve:

*“Assunto: Requerimento de Horário de Trabalho Flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Serve a presente missiva, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, para requerer a alteração do meu horário de trabalho para horário flexível, uma vez que tenho um filho de 2 anos de idade à minha guarda.*

*Mais informo que o meu filho está entregue aos cuidados de uma creche durante o dia.*

*Por forma a conciliar o meu horário de trabalho com as horas para deixar e ir buscar a criança, e tendo em consideração não prejudicar a empresa, venho por esta via solicitar a alteração do meu horário, a partir do próximo dia 16 de outubro de 2023, passando a ser das 08,00h às 17,00h com uma hora de intervalo para almoço.*

*Sem outro assunto de momento, certa da v/ melhor aceitação ao ora exposto, aguardo as v/ prezadas notícias.*

*Com os meus melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Em 04.10.2023, por correio eletrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido nos termos que se transcrevem:

“Exma. Sra. ....,

*Acusamos a receção da vossa missiva recebida a 15-09-2023, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.*

*Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V. Exa., que o pedido por vós apresentado não poderá ser aceite pela ... .*

#### *I - Requisitos Legais*

*O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. Artigo 57.ºCT.*

*O pedido é omissivo no que respeita:*

- 1- À indicação prazo previsto para o gozo do direito;*
- 2- Não junta declaração/comprovativo da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*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 por não respeitar os requisitos legais, pelo que é recusado.*

#### *II - Exigências imperiosas de funcionamento da loja*

*A loja ..., onde exerce funções, tem o seguinte quadro de pessoal:*

- 1 ... ..*
- 2 ... ..*
- 3 ... ..*
- 4 ... .. - com flexibilidade de horário*
- 5 ... ..*

- 6 ... ..
- 7 ... ..
- 8 ... .. – com flexibilidade de horário;
- 9 ... ..
- 10 ... ..
- 12 ... ..
- 13 ... .. – tempo parcial 20h;
- 14 ... .. - tempo parcial 20h;

*A loja tem o horário de funcionamento diário, de segunda a domingo, das 7:00 horas às 22:00 mantendo-se aberta ao público das 08:00 às 21:00 horas.*

*O seu pedido para trabalhar das 08h00 às 17h00 implica fazer sempre um horário que nunca possibilitaria realizar um horário de abertura ou fazer o fecho da loja, atendendo ao acima referido período de funcionamento, das 7:00 horas às 22:00.*

*Ou seja, nunca conseguiria assegurar a abertura, às 07:00h ou o fecho, até às 22:00, os quais têm de ser feitos, no mínimo, por três trabalhadores.*

*Veja-se o quadro explicativo infra, no qual foi feita a simulação do funcionamento da loja numa semana, de acordo com a rotatividade de horários da equipa, com o horário flexível solicitado:*

*[IMAGEM]*

*Conforme se pode ver no quadro acima, com o horário solicitado, a loja nunca conseguiria ter o número mínimo de colaboradores à abertura ou ao fecho, ou seja, três, durante os sete dias da semana.*

*Ora o mínimo de trabalhadores nestes períodos são três, porque apenas dessa forma não se coloca em risco o controlo da área de venda da loja e de todas as restantes tarefas (reposição, atendimento ao cliente, vigilância de bens, padaria, etc.).*

*Com efeito, não é possível prestar um bom atendimento ao cliente caso estejam apenas 2 colaboradores no atendimento de caixa, sem qualquer colaborador a controlar a área de venda e a dar o apoio que seja necessário em caso de alguma dúvida dos clientes que se encontram ainda a efetuar as suas compras.*

*Ao final do dia, a partir das 17h00, a loja tem o maior fluxo de clientes e de vendas.*

*Acrecece que a loja é uma loja com grandes dimensões, é uma loja ..., o que significa que é uma loja com maior área de venda, mais artigos e mais clientes, necessitando assim de mais colaboradores ao fecho.*

*A loja em causa tem os serviços de ... e ..., os quais têm um número elevado de pedidos ao final do dia, necessitando a loja de vários colaboradores para preparem os pedidos.*

*Acrecece que a nível da segurança dos colaboradores e controlo do estabelecimento, há um risco muito elevado caso permaneçam menos de três colaboradores em loja.*

*Ora, se o seu pedido fosse aceite, existiram dias em que a loja não conseguiria funcionar com regularidade pois não teria o número suficiente de colaboradores.*

*Sendo certo que, ainda que se alterasse o exemplo acima, mudando as folgas e os horários, iriam sempre existir dias em que o número de colaboradores não seria suficiente, à abertura ou ao fecho.*

*E, anote-se o exemplo não contempla a ausência por férias, o que é absolutamente in comportável.*

*Com efeito, atendendo ao quadro de loja existente, ao horário de funcionamento da loja, aos horários rotativos que devem ser praticados é manifestamente impossível atribuir o horário solicitado, por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço, inexistindo impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.*

*A organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada sem ter de aumentar o quadro de pessoal, contratando mais trabalhadores, o que é um custo in comportável.*

*Se todos os trabalhadores em situação idêntica à da trabalhadora pretendessem prestar trabalho no horário de abertura, o estabelecimento deixaria de ter trabalhadores para o atendimento durante o horário intermédio e de fecho, o que implicaria a necessidade de contratar mais pessoal para esses horários, acarretando tal facto consequências económicas in comportáveis.*

*Solicitar horários fixos quando é condição essencial para o funcionamento do estabelecimento que os trabalhadores com a categoria de operadores de supermercado tenham horários diversificados não é comportável para a empresa, à qual compete gerir, de forma equilibrada, o*

*horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço.*

*Por outro lado, a atribuição deste horário iria condicionar os horários dos restantes colegas, comprometendo igualmente a sua vida familiar e, conseqüentemente, o ambiente social e funcionamento regular da loja.*

*Ora, na loja existem mais dois colaboradores com horário flexível, e ambos fazem horários que não permitem assegurar a abertura ou o fecho da loja.*

*Conseqüentemente, ao atribuirmos mais um horário flexível nestes moldes, tal irá obrigar, inevitavelmente, a que os restantes colaboradores, os quais devem e têm a expectativa de realizar turnos rotativos, fiquem obrigados a realizar apenas horários de fecho!*

*Posto isto, é inevitável o geral descontentamento para a restante equipa pois, ao atribuirmos um horário flexível como solicitado – que nada mais é que um verdadeiro horário fixo – os restantes colegas ficarão sobrecarregados e terão de cobrir os períodos a descoberto, ficando também eles penalizados e sujeitos a horários fixos, sem respeitar a rotatividade que deverá existir.*

*No limite, e como já sucedeu noutras lojas em virtude de atribuição de flexibilidades, há colaboradores que apresentariam a sua demissão.*

*Acréscce ainda a enorme agravante de esta simulação não ter em conta faltas, baixas e sobretudo dias de férias, sendo que se tal variável fosse introduzida, dias haveria em que tanto à abertura, como ao fecho só poderia estar uma pessoa!*

*Deste modo, e em suma, entende a ... que, devido a ao incumprimento dos requisitos legais e a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não pode permitir ter a loja em funcionamento com menos do número mínimo exigível para assegurar o funcionamento da loja e como tal vê-se obrigada a recusar o pedido de flexibilidade apresentado.*

*Dispõe V. Exa., do prazo de cinco dias a contar a partir da receção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa aqui comunicada, sendo que terminado o mesmo, a ... enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso haja.*

*Atentamente.”*

**1.4.** A trabalhadora não apresentou apreciação.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

**2.5.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia

(TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

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

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

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

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

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

garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

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

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

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

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

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado,

considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

### III – O caso em análise

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com dois anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 17h00.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que a concessão do horário solicitado implicaria que o serviço nunca fosse assegurado com o número mínimo necessário de trabalhadores – três na abertura e três no fecho, durante os sete dias da semana – referindo ainda estarem afetos ao estabelecimento um total de 14 trabalhadores, sendo que dois deles praticam já um horário flexível e, destes dois trabalhadores, um pratica horário flexível semelhante ao solicitado pela trabalhadora.

Da simulação efetuada pela entidade empregadora e não contraditada pela trabalhadora, verifica-se que pelo menos num dia a concessão do horário flexível solicitado impediria o funcionamento do serviço com aquele número mínimo de trabalhadores, conforme alegado.

**3.3.** Ora, conforme referido em inúmeros pareceres desta Comissão, não está previsto, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma empresa ou serviço, podem usufruir de horário flexível, bem como não se pode verificar uma diferenciação de tratamento entre trabalhadores que primeiro o solicitam relativamente a outros, sob pena de tal tratamento radicar em discriminação direta em função da parentalidade (ver parecer 710/CITE/2017, a título exemplificativo).

**3.4.** Para estes casos, e não se reportando como absoluto o direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, é entendimento da CITE, também ínsito em inúmeros pareceres que *“Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.”*, logrando-se, dessa forma, a harmonização do exercício de todos os direitos em conflito.

**3.5.** Foi, de resto, nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se refere que *“Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>1</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”*

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na

---

<sup>1</sup> Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**