

## **PARECER N.º 973/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 5182-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 16.10.2023, 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, com a categoria profissional de ...

**1.2.** Por carta, recebida pela entidade empregadora em 29.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme se transcreve:

*“Assunto: Proteção da Parentalidade:*

- *Dispensa para Aleitação e*
- *Solicitação de Trabalho em regime de Horário Flexível por motivo de responsabilidades familiares.*

*Exm.ºs Senhores,*

*Conforme é já do V. pleno conhecimento, venho pelo presente, na qualidade de Vossa Trabalhadora a exercer as funções de 2ª Caixeira na loja ..., sítio ..., e nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 35º do Código do Trabalho, muito respeitosamente, reiterar as minhas solicitações de concessão de Dispensa para Aleitação bem como para a prestação do meu trabalho em regime de Horário de Trabalho Flexível.*

*Com efeito, no que concerne à Dispensa para Aleitação do meu filho menor, nos termos e no cumprimento dos artigos 47º e 48º do Código do Trabalho, pretensão que solicitei por e-mail no início de agosto (entre outras as comunicações, por via de correio eletrónico do dia 8 e de dia 10 de agosto) - de usufruir deste direito até o meu filho perfazer um ano de idade (o que acontecerá a 30 de novembro de 2023).*

*Para o efeito mais declaro que tanto eu como o Pai exercemos atividade profissional, sendo o Pai trabalhador independente, na área da música e artes, sendo não só professor mas também membro fixo de uma ..., o que não lhe permite condições para fazer o acompanhamento diário que o menor necessita (conforme Comprovativo da Atividade que junto como Documento n.º 1), pelo que é uma decisão conjunta esta dispensa ser gozada exclusivamente por mim (conforme Declaração assinada por ambos que junto como Documento n.º 2), e em dois períodos com a duração máxima de uma hora cada, conforme melhor ajuste com as necessidades da empresa, mas sendo imperioso que um deles, seja gozado no máximo entre as 17h e as 18h para poder cumprir o horário de funcionamento do estabelecimento de ensino, e ir buscar o seu filho à escola até às 19,15h por ser este o horário de encerramento da mesma (conforme Declaração emitida pelo Estabelecimento de Ensino que junto como Documento n.º 4).*

*No que concerne ao trabalho em regime de Horário de Trabalho Flexível, assistindo-me também este direito por efeito do meu filho ser menor de 12 anos (atualmente a perfazer 10 meses de idade - conforme se comprova pela Cópia do Cartão de Cidadão que junto como Documento n.º 3), nos termos e para os efeitos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, é também imperativo que possa usufruir do mesmo - pelo prazo legalmente permitido e enquanto se mantiverem as necessidades que o determinam e fundamentam (supra referidas) - solicitando assim que lhe possa ser permitido prestar as 40 horas de trabalho semanais apenas em dias úteis e em regime diurno, no horário compreendido entre as 8h e as 18h, dado, como já referido, ser as 18h a hora limite de saída para poder cumprir o horário da creche (conforme Declaração que constitui o já referido Documento n.º 4), com folgas assim ao Sábado, Domingo e dispensada de fazer dias feriados, dado que, reitera, a atividade profissional exercida pelo Pai não se coaduna com as necessidades horárias do menor, trabalha Sábados, Domingos e Feriados, recaindo assim sobre mim, em pleno, as responsabilidades familiares.*

*Para este efeito declaro que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação (conforme composição do agregado familiar que junto como Documento n.º 5).*

*Nesta conformidade, com os limites que se verificam necessários e enunciados supra, sendo a forma de conseguir conciliar a vida profissional com a vida familiar - Direito Constitucionalmente consagrado (artigo 59º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa) - ficarei a aguardar a confirmação da concessão da dispensa para aleitação até o meu filho perfazer um ano (dia 30 de Novembro de 2023), bem como a Autorização do regime de flexibilidade de horário, com início também a todo tempo, dado que estas solicitações já haviam sido apresentadas, quer telefonicamente quer por via correio eletrónico, sendo as comunicações escritas datadas de 8 e de 10 de Agosto e de 7 de Setembro de 2023.*

*Nesta conformidade, certa da V. compreensão, e disponível para qualquer esclarecimento que mais possam considerar necessário, apresento os melhores cumprimentos e subscrevo-me com consideração.”*

**1.3.** Por correio eletrónico, em 04.10.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido conforme se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção a 29.09.2023 da S/ carta datada de 27.09.2023 com pedido de dispensa para aleitação e de realização de trabalho em regime de horário flexível, à qual tomámos a devida atenção.*

*Antes de mais, cumpre-nos deixar claro que a dispensa para aleitação é, sem dúvida, um direito dos Pais, com o qual naturalmente concordamos, no entanto é um direito que serve, precisamente, para satisfazer a necessidade biológica de alimentação dos filhos. Ao contrário, a dispensa para aleitação não é um direito que assiste aos Pais para que possam ter mais tempo para outras atividades que não a satisfação daquela necessidade.*

*Quanto ao turno da tarde, refere V. Exa. que, imperiosamente, necessita de gozar um desses períodos, no máximo, entre as 17H e as 18H para cumprir o horário de funcionamento do estabelecimento de ensino e, em tempo, conseguir ir buscar o seu filho até às 19h15. Sem prejuízo da razão de ser do direito à dispensa para aleitação já mencionado, o estabelecimento de ensino “...”, sito na ..., em ..., dista a 20 minutos do S/ local de trabalho e, do Colégio até à S/ residência, cerca de 10 minutos. Desta forma, julgamos não ser imperioso sair 2 horas e 15 minutos mais cedo, com o inadequado fundamento de ter de ir buscar o S/ filho até à 19h15.*

*Por outro lado, nos termos da lei, apenas existe dispensa de trabalho noturno (a partir das 20h) em situação de amamentação (não aleitação) e, mesmo esta, se for necessário para a S/ saúde ou para a da criança, mediante atestado médico, o que não se verifica.*

*Independentemente do que acima vai dito, quanto a este ponto, referimos também, que compreendemos que o horário da parte da tarde seja o que mais contratemos lhe causa e, creia, a .... (adiante ...) é sensível às necessidades parentais dos seus funcionários, tudo fazendo dentro da lei - e para além da lei -, que permita a melhor conciliação da vida familiar com a vida profissional. No entanto, como compreenderá, cremos também que deverá sempre existir um*

*equilíbrio entre as obrigações contratuais assumidas e os direitos parentais legalmente protegidos que, diga-se, não são absolutos.*

*Com isto e neste caso em específico, queremos fazer ver que o horário mensal é apresentado em tempo para que, precisamente, todos os funcionários da ... possam preparar e melhor coordenar a sua vida pessoal e familiar com a vida profissional, sendo que o horário da tarde lhe é aplicável em cerca de 7 dias interpolados por mês.*

*Relativamente ao pedido de horário de trabalho flexível, informa V. Exa. que é imperativo usufruir do mesmo pelo tempo legalmente permitido e enquanto se mantiverem as razões de impossibilidade do Pai da criança.*

*Não indica V. Exa. qualquer período durante o qual pretende usufruir do regime de trabalho em horário flexível e a ... não pode aceitar – como compreenderá - a aplicação deste regime durante os próximos 11 anos e 2 meses. Com todo o merecido respeito, não é de crer que o Pai da criança, como trabalhador independente que é e durante o lapso de tempo sugerido, não tenha qualquer disponibilidade aos dias úteis, fins de semana e feriados que permita suprir a indisponibilidade pontual de V. Exa. (7 dias interpolados por mês), sem esquecer que, com o crescimento da criança, qualquer regime de flexibilidade poderá/deverá, dentro de limites, ir acompanhando as reais necessidades do agregado familiar.*

*Em concreto, pretende V. Exa. exercer as suas funções de 2<sup>a</sup> a 6<sup>ª</sup>f, entre as 08:00h e as 18h:00, com intervalo de descanso que convier ao funcionamento da loja e gozo de descanso semanal aos sábados e domingos.*

*V. Exa. celebrou com a ... um contrato de trabalho, segundo o qual, V. Exa. tomou conhecimento e aceitou expressamente exercer as suas funções no horário de trabalho que na altura lhe foi prontamente comunicado, em regime de turnos rotativos de trabalho aos dias úteis e aos sábados, domingos e feriados, tudo, naturalmente, dentro dos limites legais.*

*Na data da S/ admissão V. Exa. ponderou e planeou a conciliação da sua vida familiar com a sua vida profissional. Quando V. Exa. se candidatou a este posto de trabalho, fez uma escolha, decidiu em consciência e assumiu perante a ... as consequências do exercício da profissão, sabendo desde logo que tal implicaria um certo esforço, designadamente, no que se refere aos horários praticados e legitimamente fixados pela ... .*

*Por outro lado, a ... admitiu V. Exa. ao seu serviço na confiança e no pressuposto que V. Exa. exerceria as suas funções no atual regime de turnos e períodos de descanso semanal rotativos,*

*em conformidade com a lei e o Contrato Coletivo aplicável, tudo em cumprimento de uma lógica de planeamento orgânico-funcional adequado às necessidades que a ... tinha (e tem) no funcionamento da sua loja no centro comercial.*

*Do seu pedido, a ... não vislumbra suficientes factos que justifiquem uma alteração ao que foi sempre e de boa-fé contratualizado para um regime de horário flexível, quando alega que as razões do pedido se prendem com impossibilidade do Pai que é, insiste-se, trabalhador independente. De reafirmar que muitos dos direitos parentais não são apenas dirigidos ao progenitor Mãe, mas igualmente ao progenitor Pai. Precisamente por este ser trabalhador independente, não terá uma maior flexibilidade para cumprir com as responsabilidades familiares a que está adstrito, pelo menos em 7 dias interpolados por mês?*

*Sem prejuízo do que já foi exposto, insiste-se que sabe a ... que tem de haver um equilíbrio saudável entre a vida profissional e familiar e aceita que deve fazer todos os esforços para tentar essa conciliação na vida dos seus funcionários.*

*No entanto, como V. Exa. tem conhecimento, o horário de funcionamento das lojas em centros comerciais está diretamente dependente dos horários de funcionamento dos próprios centros comerciais, não sendo possível à ... livremente definir o horário de funcionamento da loja como seria desejável, situação que não ocorre, por exemplo, nas chamadas “lojas de rua”. Creia que este simples facto obriga a ... a verdadeiros sacrifícios e ginástica financeira se se comparar os custos de manter o funcionamento da loja em centro comercial em certas e determinadas horas com os proveitos obtidos nesse mesmo período.*

*Assim, a organização dos horários de trabalho diário e semanal dos funcionários da loja da ... está diretamente dependente do horário de funcionamento diário e semanal do centro comercial que, como sabe, abre ao público às 09:00h e, dependendo das épocas anuais, pode encerrar ao público às 23:00h ou às 24:00h de segunda-feira a Domingo. Ou seja, a loja tem de estar aberta ao público entre 14 a 15 horas por dia, 7 dias por semana. Se assim é, o horário de trabalho dos funcionários da loja da ... tem de ser, obrigatoriamente, organizado por turnos e períodos de descanso semanal rotativos, uma vez que é impossível fixar horários de trabalho a uns trabalhadores em detrimento de outros, com sérias implicações na gestão da loja.*

*Se, por ventura, a ... pudesse fixar o horário de trabalho e dias de descanso a V. Exa. como solicitado, tal impediria a normal rotação dos funcionários pelos turnos existentes, obrigando a ... a contratar novos elementos para a equipa para suprir a “falha” de V. Exa. nos demais turnos, no entanto, face ao aumento severo dos custos existentes, a ... não tem qualquer possibilidade de proceder a novas contratações.*

*Por outro lado, a fixação de horário de trabalho e descansos semanais a V. Exa., automaticamente obrigaria a um maior sacrifício das suas colegas de trabalho, que teriam de colmatar a sua ausência nos restantes turnos, obrigando-as a fazer mais vezes os turnos “mais penosos” (que incluem horas noturnas) e trabalharem mais fins de semana e feriados, o que, tendo todas as funcionárias sido contratadas nas mesmas condições, estaria aqui em causa a violação dos princípios da igualdade e não discriminação.*

*Com a aceitação do pedido de V. Exa., ficaria inviabilizada a atual organização do tempo de trabalho na loja, que é a adequada e eficaz ao funcionamento, produtividade, atendimento ao público e vendas da mesma e, mais importante, a mais justa à mitigação de sacrifícios e disponibilidade de todas as suas colegas de trabalho.*

*Pelo exposto, informamos que é intenção da ... recusar o pedido de horário flexível efetuado nos exatos termos em que foi solicitado por V. Exa., por:*

*- Impossibilidade de substituição de V. Exa. por outros funcionários para exercer funções nos turnos de trabalho em que V. Exa. deixaria de prestar trabalho;*

*- Por exigências imperiosas da ... em manter o funcionamento e aplicabilidade dos turnos de trabalho e de descansos semanais em regime rotativo, o que, se assim não fosse, impediria o cumprimento das obrigações da ... relativas ao período de funcionamento no/do centro comercial, bem como a exigência de sacrifícios acrescidos às suas colegas de trabalho, em violação dos princípios da igualdade e não discriminação.*

*Mais se informa que, querendo, pode V. Exa. apresentar, por escrito e no prazo de 5 dias após a receção da presente, uma apreciação do que vai agora comunicado. Para cumprimento dos prazos legais a que a ... está obrigada, muito se agradece que eventual resposta à presente carta seja remetida à ordem de ..., com domicílio profissional na ... ou através do email ...*

*Para terminar, a título de apontamento, os emails que V. Exa. nos enviou nos passados dias 8 e 10 de agosto, bem como de 7 de setembro, referem-se apenas à questão de dispensa para aleitação e trabalho noturno e não ao pedido de horário flexível, razão pela qual, quanto a este, qualquer prazo legal será contabilizado a partir da receção da presente carta e do email de V. Exa., ambos de 29.09.2023.*

*Na esperança da compreensão de V. Exa., apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”*

**1.4.** Por correio eletrónico, em 10.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

*“Assunto: Apreciação da V. carta sob o assunto Dispensa de Aleitação e Intenção de Recusa de Trabalho em regime de Horário Flexível.*

*Exm.ºs Senhores,*

*Tendo rececionado a V. carta supra referenciada em assunto relativamente ao meu pedido de Dispensa de Aleitação e que manifesta a Intenção de Recusa do meu pedido de Trabalho em Regime de Horário Flexível, e não podendo conformar-me com a mesma, venho pela presente e com todo o respeito por V.s Ex.ºs, manifestar a minha discordância e não aceitação dos motivos que invocam como fundamento.*

*Com efeito, são dois direitos que me assistem e que apresentei com respeito por todos os requisitos legais e que consubstanciam direitos que assistem não só a mim como mãe, mas principalmente ao meu Filho, bebé, a quem eu devo o pleno cumprimento das minhas responsabilidades parentais, pelo que sendo direitos são igualmente deveres.*

*No que concerne ao direito para aleitação, não é o facto de não amamentar (situação que não está muitas das vezes, como é o caso, na vontade das mães) que limita o exercício deste direito, pois o momento da alimentação do bebé seja por leite materno e amamentação seja por leite de fórmula (por necessidade) são momentos de vínculo extremamente importantes e por tal legalmente protegidos.*

*Foi com consciência do cumprimento dos requisitos – dos quais fiz prova na minha carta anterior - que o solicitei e apenas pelo prazo que, perante as suas circunstâncias a lei me confere, ou seja, até que o meu filho complete um ano de idade.*

*Foi também com pleno preenchimento dos requisitos legais que solicitei o Trabalho em Regime de Horário Flexível, a par da consciência que tenho que os meus direitos e os do meu filho tem que ser concertados com os direitos das minhas Colegas e com os interesses da empresa.*

*E, nessa conformidade, fundamentei o meu pedido.*

*Com efeito, não é verdade que não tenha indicado um período pois indico que o pedido é feito pelo período legalmente permitido – e isto porque neste momento a realidade é que recaem*

*sobre mim, em pleno, as responsabilidades familiares – mas indico também logo em seguida que dentro daquele período legalmente permitido, refiro que o pedido se restringe enquanto se mantiverem as necessidades que o determinam e fundamentam.*

*Com isto afirmo a responsabilidade de, verificando-se alteração das condições atuais e que motivam este pedido, apresentar a V.s Ex.ªs um pedido de reavaliação deste regime, até porque e como V.s Ex.ªs o referem “...com o crescimento da criança, qualquer regime de flexibilidade poderá/deverá, dentro de limites, ir acompanhando as reais necessidades do agregado familiar.” Referem-no, contudo não o querem respeitar.*

*Estas são as necessidades atuais do meu agregado familiar e não conseguirei exercê-las se V.s Ex.ªs não aceitarem o meu pedido.*

*De momento, a situação de trabalhador independente do Pai, não permite que o mesmo faça face às necessidades diárias do nosso filho menor, e que possa estar disponível, fins de semana e feriados, pois como referi no meu pedido, o Pai é ..., não depende de si quaisquer marcações de concertos ou ensaios impendendo a responsabilidade de que são um grupo e todos os elementos são indispensáveis sob pena de comprometer a realização do concerto.*

*Não pouco frequente, tem o Pai que se ausentar a meio da semana retornando só no início da outra.*

*Pelo que, e ao contrário do que V.s Ex.ªs referem, o ser trabalhador independente, neste caso, não significa de todo autonomia no gerir da sua disponibilidade, não podendo deixar para ser organizado, mesmo que mensalmente e com a antecipação que V.s Ex.ªs concedem na disponibilização dos Horários, o cumprimento das responsabilidades familiares do meu filho menor.*

*Não solicitar a V.s Ex.ªs a Flexibilidade de Horário nos moldes que apresentei, nomeadamente e principalmente com atenção ao horário de saída, dispensa de feriados e dias de descanso ao fim de semana, seria impeditivo do cumprimento dos cuidados diários com o meu filho, e consequentemente do exercício das responsabilidades familiares que tenho que exercer em pleno.*

*Referem V.s Ex.ªs que, em resumo, que quando celebrei o contrato de trabalho tomei conhecimento e aceitei expressamente exercer as minhas funções, o horário de trabalho e o regime de turnos rotativos incluindo sábados, domingos e feriados.*

*Que ponderei e planeei a conciliação da minha vida familiar com a profissional.*

*Que fiz uma escolha, decidi em consciência e assumi as consequências do exercício da profissão, mais referindo que tal implicaria esforço no que se refere ao horário.*

*O que eu tenho a dizer é o seguinte, desde o momento que iniciei as minhas funções nesta empresa, sempre cumpri com as minhas obrigações, com os horários de trabalho que me foram comunicados e sempre ajustei a minha vida familiar aos horários atribuídos, com o esforço necessário para honrar as minhas obrigações.*

*Mais referem que me admitiram na confiança e no pressuposto que exerceria as minhas funções neste regime, tudo em cumprimento de uma lógica de planeamento orgânico-funcional adequado às necessidades que a ... tinha (e tem) no funcionamento da sua loja em centro comercial.*

*E assim sucedeu.*

*Mais referem V.s Ex.ªs que não vislumbram suficientes factos que justifiquem uma alteração, e referindo novamente a situação do Pai ser trabalhador independente, continuando assim a exigir da minha parte todo o esforço que seja possível para cumprir a lógica supra referida, ou seja, as necessidades da empresa.*

*A alteração sucedida, foi o nascimento do meu filho, e o recair das responsabilidades parentais, por todo o já supra exposto, sobre mim.*

*O esforço que V.s Ex.ªs referem, pela alteração das minhas circunstâncias, já não me é possível em detrimento da obrigação dos cuidados diários do meu filho, e legalmente protegidos.*

*A confiança que V.s Ex.ªs dizem ter depositado em mim, na aceitação ao V. Serviço, foi exatamente a que eu depus em Vós quando aceitei, confiança de que o meu trabalho nunca iria impedir o crescimento do meu agregado familiar, a concertação entre as minhas obrigações familiares e as profissionais ou, com o devido respeito, usando as V.s palavras, um equilíbrio saudável entre a vida profissional e familiar, que V.s Ex.ªs, na V. carta, referem saber ter que existir e que aceitam que devem ser feitos todos os esforços para tentar essa conciliação na vida dos seus funcionários.*

*É unicamente isto que eu solicito.*

*Esta confiança traduz-se, da V. parte, no cumprimento das Leis da Parentalidade.*

*O meu pedido não pretende menos horas de trabalho, ou menos dias de trabalho do que as minhas Colegas.*

*Pretendo sim, uma flexibilidade de horário que me permita prestar as 40 horas de trabalho semanal, em consonância com a minha realidade atual.*

*Dentro assim do horário apresentado de doze horas diárias, podendo V.s Ex<sup>as</sup> gerir como melhor servir os interesses da empresa, podendo ser contínuo ou em dois períodos, com o limite na hora da saída (para poder ir buscar o meu filho) e a necessidade de ser no horário diurno e em dias úteis.*

*Não solicito mais folgas do que as atribuídas, apenas que possam ser gozadas ao fim de semana.*

*Com o devido respeito, escudam-se V.s Ex.<sup>as</sup> no horário de funcionamento da loja, numa ginástica financeira, na fixação de horários de trabalho de uns trabalhadores em detrimento de outros, mais referindo que, para me poder atribuir o horário flexível solicitado, teria que contratar novos elementos para suprir a minha “falha” (palavras vossas) nos demais turnos, afirmando não ter condições para novas contratações.*

*Que tal situação obrigaria a um maior sacrifício das Colegas de trabalho e que tendo sido todas contratadas nas mesmas condições, estaria em causa a violação dos princípios da igualdade e da não discriminação.*

*Reitero todo o já exposto e relativamente a estes dois últimos parágrafos cumpre ressaltar que a equipa é constituída por oito elementos todas com horário rotativo, e todas conseguimos suprir as necessidades da empresa nas baixas e nas férias de cada uma, os custos da empresa serão os mesmos podendo ser distribuídos, contudo de outra forma, pelo que nunca ficariam em causa os interesses da empresa.*

*O exercício do direito de trabalho em horário flexível é um direito que me assiste pela minha realidade atual, assistindo este ou outros direitos às minhas Colegas consoante as suas situações e a respetiva proteção legal, não podendo consubstanciar nunca uma violação dos princípios da igualdade ou da não discriminação.*

*Reitero assim a minha discordância, não podendo aceitar os motivos invocados para que se seja negado o exercício do direito ao trabalho em regime de horário flexível.*

*Nesta conformidade, certa da V. compreensão, apresento os melhores cumprimentos e subscrevo-me com consideração,*

*De V.s Ex.ªs.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

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

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

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

**2.9.** No Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente,

concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

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

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

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

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

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de

substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

### III – O caso em análise

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com 11 meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00, de segunda a sexta-feira em dias úteis. Quanto à parte do pedido respeitante à dispensa de trabalho para aleitação, a mesma extravasa o âmbito de aplicação do art.º 56º, do Código do Trabalho, pelo que não será considerada.

**3.2.** A entidade empregadora recusa o pedido da trabalhadora alegando a impossibilidade de fixar horários de trabalho a uns trabalhadores em detrimento de outros, com sérias implicações na gestão da loja, sendo que a concessão do horário flexível solicitado impediria a normal rotação dos restantes trabalhadores pelos turnos existentes e, conseqüentemente, a um maior sacrifício na prestação de trabalho por parte dos mesmos, que fariam mais vezes os turnos mais penosos e dias de fim de semana e feriados. Mais refere aquela entidade que tal cenário impediria o cumprimento das obrigações relativas ao período de funcionamento do centro comercial, o qual se situa das 09h00 às 23h00 ou 24h00, de segunda a domingo.

**3.3.** Recorde-se que, conforme determina o art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**3.4.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço<sup>1</sup>, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das*

---

<sup>1</sup> Disponível em [dgsi.pt](https://dgsi.pt)

*obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**3.5.** Neste ponto refira-se que a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores não constitui, só por si, uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido pelo Ac. TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes, “O artigo 57º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu nº 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal.”

Tal entendimento justifica-se perante situações materialmente distintas e que merecem, por isso, tratamento distinto em matéria de organização dos tempos de trabalho, pois as necessidades de conciliação da vida familiar com a vida profissional são mais prementes no caso de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade do que no caso de trabalhadores com filhos maiores ou de trabalhadores sem filhos, não se verificando, nestes termos, uma violação do princípio da igualdade.

**3.6.** De resto, sempre se dirá que a entidade empregadora não demonstra devidamente qual é o prejuízo para o normal funcionamento do serviço que decorre, direta e necessariamente, da concessão do horário flexível à trabalhadora: não referiu qual o número total de trabalhadores ali alocados (indicando a trabalhadora, em sede de apreciação, serem oito trabalhadores no total), quais os turnos/horários praticados e qual o número necessário de trabalhadores a afetar a cada turno, designadamente aos fins de semana, nem tão pouco concretizou a existência de períodos a descoberto naquele funcionamento, isto é, períodos que ficariam por assegurar por não ser possível alocar o número necessário de trabalhadores.

**3.7.** Relativamente ao prazo indicado pela trabalhadora para a vigência do horário flexível, o qual é admissível nos termos das disposições conjugadas do art.º 56º, nº1, e art.º 57º, nº1, a), ambos do Código do Trabalho, cumpre, todavia, referir o entendimento desta Comissão no seguinte sentido: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*, conforme Parecer nº 402/CITE/2015, entre outros.

**3.8.** Quanto aos fundamentos constantes da comunicação dirigida a esta Comissão, e porque não constantes da intenção de recusa, não foram objeto de contraditório pela trabalhadora, pelo que não serão considerados.

#### **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, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, já mencionado, 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.

**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).**