

## PARECER N.º 211/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 497-FH/2024

### I – OBJETO

**1.1.** Em 19.01.2024, por correio registado, foi remetido à CITE pela entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., nesta entidade.

**1.2.** Em 18.12.2023, por correio registado, rececionado a 20.12.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

*“(...*

*..., 18 de dezembro de 2023*

*Carta com efeitos a partir de 11/03/2024*

*Assunto: Solicitação formal do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e dispensa para amamentação.*

*..., admitida ao serviço de V/Exas. com a categoria profissional de ..., sirvo-me do presente meio para solicitar o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e dispensa para amamentação.*

*Conforme é do conhecimento de V/Exa., sou mãe de dois menores com os quais vivo em comunhão de mesa e habitação, um deles com menos de 1 ano de idade, necessitando, portanto, de cuidados específicos de amamentação. O outro tem 21 meses e demanda atenção igualmente importante neste estágio do seu desenvolvimento.*

*Ora, o meu atual horário de trabalho não me permite atender adequadamente as minhas responsabilidades familiares, tornando-se particularmente exigente cumprir com as vertentes familiares e profissionais.*

*É ainda relevante frisar que o meu companheiro, progenitor dos meus filhos, com quem partilho mesa e habitação, atua como profissional independente. A sua ausência no contexto laboral, onde desempenha funções de único funcionário e sócio-gerente, acarretará consequências financeiras adversas e os seus horários de trabalho não comportam ajustes, tornando inexequível qualquer modificação dos mesmos.*

*Deste modo, e no âmbito do regime de horário flexível de trabalhador, sugiro que as minhas funções sejam desempenhadas no período compreendido entre as 09h30 e as 18h00, de segunda-feira a sexta-feira,*

*contudo, manifesto a minha disponibilidade para ajustar este horário, se tal for mais conveniente, mediante discussão numa reunião agendada.*

*Ademais, solicito ainda dispensa para amamentação até ao dia 22 de junho de 2024 (data em que o meu filho mais novo conclui o seu primeiro ano de vida) que poderá ser prorrogada, caso necessário, após apresentação de declaração médica.*

*Por fim, expresso a minha disponibilidade em alcançarmos um acordo mutuamente satisfatório, colocando-me à disposição para qualquer discussão formal.*

*(...)*”.

**1.3.** Em 09.01.2024, por correio registado, rececionando a 10.01.2024, a trabalhadora foi notificado da intenção de recusa proferida, que se transcreve:

*“(...*

*Assunto; Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho*

*Exma. Sra.,*

*Acusamos a recepção, no dia 20.12.2023, da comunicação datada de 18.12.2023 que nos foi dirigida, através da qual solicita que o seu horário seja organizado entre as 09h30 e as 18h00, de Segunda a Sexta-feira.*

*Pese embora consideremos que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível na aceção e nos termos dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho (doravante designado abreviadamente por CT). tramitaremos o pedido apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*Em resposta, comunicamos que é nossa intenção recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, com os fundamentos que a seguir se indicam.*

**(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 56º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua actividade, 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 56º do CT).*

*V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 09h30 e as 18h00, 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, efectivamente o trabalhador poderá escolher as horas de*

*entrada e saída, mas as opções 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 «[tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível. entre as 081700 e as 161700 horas de 2ª a 6 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 actividade 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. 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, «(nestas 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.»*

*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 56º 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. 56 n.º 3 corpo). mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art. 56 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.»*

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

*Por outro lado. ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados e domingos.*

*Acontece que o horário flexível. nada tem que ver com o regime de folgas praticados. mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Neste sentido, atente-se no entendimento vertido no aresto datado de 30.06.2021, do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. 423/20.9T8BRR.L1-4, segundo o qual "[c]omo manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (arts. 56. n. 3 e 212. n. 1 do CT)". Mais ainda. o pedido relativo aos feriados não tem qualquer fundamento e é legalmente impossível. Com efeito. é completamente absurdo que um trabalhador possa impor. unilateralmente. um terceiro dia de descanso semanal. muito menos por via do regime de horário flexível! Seria, desde logo, uma situação que colocaria em causa o princípio da igualdade. por comparação com os restantes trabalhadores da empresa. E acrescente-se que. se por hipótese não prestar trabalho em dia de feriado. isso irá acarretar. inevitavelmente. a perda de retribuição. A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ... e a ...) dispõe. na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c). o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana. o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano. incluindo. para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente. com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."*

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

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

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

*Sem prescindir.*

**(b) Das exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento:**

**1. V. Exa. pretende um horário fixo, das 09h30 às 18h00, de Segunda a Sexta-feira.**

2. *O nosso único estabelecimento (refeições, pastelaria e casa de chá). está aberto ao público de Segunda-feira a Sábado, sendo que o seu horário funcionamento é das 08h00 às 20h00, de Segunda a Sexta-feira e das 08h00 às 15h00 aos Sábados.*
3. *O estabelecimento é composto pela área da cozinha, que assegura a confeção das refeições. e pela área de exposição dos produtos, consumo de refeições diárias e ligeiras e de produtos e atendimento aos clientes (área esta que de ora em diante se designa abreviadamente por loja).*
4. *O estabelecimento tem um total de 3 trabalhadores, todos a tempo inteiro. Uma trabalhadora que exerce as funções de cozinheira e está afeta à área da cozinha e duas trabalhadoras que exercem as funções de empregadas de mesa/balcão e que estão afetas à área da loja.*
5. *V. Exa. exerce funções de empregada de mesa/balcão na loja.*
6. *A cozinha e a loja são áreas com funcionamento e características distintas, que implicam horários de trabalho diferentes.*
7. *Com efeito. a área da cozinha. de Segunda a Sábado dá suporte à loja, assegurando que são confeccionadas e servidas as refeições diárias de almoço.*
8. *Deste modo, o horário do período normal de trabalho da trabalhadora que exerce as funções de cozinheira é um horário fixo (das 09h00 às 17h00 de Segunda a Sexta-feira e das 10h00 às 16h00 ao Sábado). diferente do horário (flutuante) das trabalhadoras da loja, onde V. Exa. se insere.*
9. *Já a área da loja, onde V. Exa. e a outra colega de trabalho executam iguais funções, seja de Segunda a Sexta-feira seja ao Sábado, assegura um conjunto alargado de tarefas que, além de outras. incluem o atendimento ao público, a venda de produtos de pastelaria e panificação, a reposição. a recepção e conferência de mercadoria, etiquetagem, fecho de caixa e limpeza.*
10. *Todas estas tarefas ocorrem desde a abertura do estabelecimento até ao seu encerramento (20h00 de Segunda a Sexta-feira e 15h00 ao Sábado),*
11. *Importa ter presente que, de Segunda a Sexta-feira. após o encerramento do estabelecimento ao público (pelas 20h00), são ainda executadas as tarefas de fecho de caixa e de limpeza da loja, que. da forma como o horário de encontra distribuído, demoram sensivelmente 00h30.*
12. *Com o propósito de dar a maior cobertura possível desde a abertura do estabelecimento até ao seu encerramento e considerando o horário fixo da cozinheira, foi determinado um horário flutuante (alternado). mas fixo, para os trabalhadores da loja.*
13. *Com efeito. desde sempre que o horário praticado na loja foi (alternando semanalmente entre V. Exa. e a colega de trabalho com as mesmas funções). da seguinte forma:*
  - a. *De Segunda a Sexta-feira de uma semana, das 09h00 às 20h30, com intervalo das 14h00 às 18h30.*
  - b. *Na semana seguinte. das 12h00 às 20h30 com intervalo das 16h00 às 17h30.*
  - c. *Ao Sábado das 10h00 às 16h00.*
14. *Da forma como os horários de trabalho se encontram organizados. fica assegurado que o estabelecimento. de Segunda a Sexta-feira. com exceção de 00h30 diários (das 17h00 às 17h30). tem dois ou mais trabalhadores a exercerem funções simultaneamente,*

15. Com efeito,

- a. Entre as 09h00 e as 12h00 estão presentes dois trabalhadores (cozinheira e empregada de mesa/balcão);
- b. Entre as 12h00 e as 14h00 (altura de maior movimento em redor da hora de almoço) estão presentes três trabalhadores (cozinheira e duas empregadas de mesa/balcão, sendo que uma deles faz a ligação entre a cozinha e o balcão);
- c. Entre as 14h00 e as 16h00 estão presentes dois trabalhadores (cozinheira e empregada de mesa/balcão);
- d. Entre as 16h00 e as 17h00 estão presentes dois trabalhadores (cozinheira e empregada de mesa/balcão);
- e. Entre as 17h00 e as 17h30 está presente um trabalhador (empregada de mesa/balcão)
- f. Entre as 17h30 e as 20h30 estão presentes dois trabalhadores (empregadas de mesa/balcão).

16. Será de referir uma vez mais que a loja, de Segunda a Sexta-feira encerra ao público às 20h00 e o fim do horário de trabalho diário para as empregadas de mesa/balcão é às 20h30. posto que entre as 20h00 e as 20h30 são executadas as tarefas de fecho de caixa e limpeza da loja.

17. As operações de fecho de caixa e de limpeza da loja só são possíveis de realizar no espaço de 00h30 se acaso estiverem presentes dois funcionários.

18. Se as tarefas a realizar após o encerramento da loja ao público forem efectuadas unicamente por um trabalhador passarão a demorar sensivelmente 01h30. ao invés dos 00h30 que actualmente demoram, o que implica que a jornada diária do trabalhador que encerra o estabelecimento passe a terminar às 21h30.

19. O horário pretendido por V. Exa. implicaria que entre as 17h00 e as 20h00 apenas estivesse um funcionário presente no estabelecimento.

20. Tal sucederia, por um lado porque a cozinheira termina o horário de trabalho às 17h00 e por outro lado, porque o trabalhador que asseguraria o encerramento do estabelecimento (que actualmente inicia o segundo período diário de trabalho às 17:30), teria de, no segundo período do trabalho diário iniciar as suas funções às 18h30 (para assegurar a limpeza e o fecho de caixa até às 21h30).

21. O que a suceder se tornará insustentável para o funcionamento do estabelecimento, pois à única empregada de mesa/balcão presente em todo o estabelecimento entre as 18h30 e as 20h00 será impossível exercer as suas normais funções, principalmente nos casos em que os clientes solicitam uma refeição ligeira (sopa, salada fria, baguete, tosta, etc.), tarefa que implica que o empregado de mesa/balcão esteja na cozinha pelo tempo suficiente de preparação da refeição e abandonando a loja.

22. Se tal suceder a loja ficará sem qualquer funcionário durante esse exato período, implicando uma falta de atendimento aos restantes clientes e uma maior fragilidade na segurança da loja.

23. Ademais, a alteração do horário tal qual é pretendido por V. Exa. implicaria que a outra trabalhadora que exerce funções de empregada de mesa/balcão deixasse de ter um horário flutuante e passasse a ter um horário fixo, das 09h00 às 14h00 e das 18h30 às 21h30.

24. O que se afigura desajustado e até ilegal.

25. *Desajustado, porque a trabalhadora que exerce funções de empregada de mesa/balão tem também responsabilidades familiares. na medida em que é progenitor e com ela convive um menor com idade inferior a 12 anos.*
26. *E o horário flutuante praticado com as duas trabalhadoras de mesa/balcão permitem o ajustamento à vida familiar da outra trabalhadora (o que não sucederá de outra forma).*
27. *Illegal, porque implicaria que trabalhadora fizesse um intervalo na sua jornada diária de trabalho entre as 14h00 e as 18h30, ou seja por um período superior a 05h00, o que ilícito.*
28. *Mas mais por uma questão de segurança de todos os trabalhadores é de todo conveniente a presença de dois trabalhadores no período de encerramento do estabelecimento.*
29. *Ao Sábado o normal funcionamento do estabelecimento só é possível com uma cozinheira e duas empregadas de mesa/balcão, na medida em que é o dia em que o nosso gerente, que semanalmente assegura a abertura do estabelecimento, organiza o estabelecimento. nomeadamente nas tarefas de elaboração de ementas, verificação de stocks. encomendas, etc.*
30. *As necessidades de gestão da loja não concedem margem suficiente para, de forma fixa e ininterrupta, atribuir horário fixo e folgas fixas sem que isso não provoque a existência de momentos em que a loja tenha períodos a descoberto.*
31. *Ora. como já foi referido. de Segunda a Sexta-feira a loja carece de um mínimo de dois trabalhadores a tempo inteiro ao longo do dia para poder funcionar em absolutas condições mínimas e, em especial. nos períodos de maior afluência.*
32. *Não será possível que V. Exa deixe de trabalhar ao Sábado, na medida em que se torna imprescindível que uma das trabalhadoras de mesa/balcão assegure a ligação entre a cozinha e a loja. prestando as suas funções ora na cozinha ora na loja, tal como sucede nos dias da semana entre as 12h00 e as 14h00.*
33. *Avaliámos todos os cenários possíveis ainda antes de avançar com esta recusa, para que pudesse oferecer uma solução equilibrada.*
34. *Porém, chegámos sempre à conclusão de que seria necessário contratar mais algum trabalhador ou solicitar trabalho suplementar (com as limitações conhecidas) para colmatar as falhas de funcionamento.*
35. *Se fosse aceite o horário solicitado. a verdade é que existiriam períodos em que a loja ficaria sem normal atendimento, durante todos os dias de funcionamento.*
36. *Deste modo, mesmo prejudicando a conciliação entre a vida privada e profissional dos restantes trabalhadores, não seria possível garantir o funcionamento da loja.*
37. *Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa. os clientes ficarão insatisfeitos e no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*
38. *Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade nem consegue suportar.*

*Em suma,*

*39. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, o esquema actual é o único esquema organizativo possível.*

*40. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja.*

*41. Adicionalmente, se lhe atribuirmos um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários em vigor na loja.*

*42. Esse esquema de horários permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento, mais concretamente da outra trabalhadora que exerce as mesmas funções.*

*43. Além de que a outra trabalhadora com as mesmas funções é igualmente Mãe e convive com filho menor de 12 anos de idade.*

*44. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e à 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.*

*45. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho, nem tampouco a modificação do regime de descanso semanal.*

*informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da recepção 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 entendermos que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56 e 57. do CT.*

*(...)"*

**1.4.** Em 15.01.2024, por correio registado, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa proferida, que se transcreve:

*"(...)*

*Assunto - Resposta à intenção de recusa de horário flexível.*

*Exmos. Senhores:*

*Nos termos do artigo 57.º, n.º4, do Código do Trabalho, venho apresentar a minha apreciação à intenção de recusa, nos termos que se seguem.*

*As razões invocadas não constituem exigências imperiosas de funcionamento do estabelecimento, na medida em que compete à entidade empregadora demonstrar inequivocamente que a ausência da trabalhadora nos períodos que respeitam ao horário solicitado causaria constrangimentos insuperáveis.*

*Sublinha-se que a entidade empregadora omite por exemplo que a própria sócio-gerente sempre assegurou as mesmas tarefas que a trabalhadora, sendo certo que mesmo na ausência ou na presença de todas as trabalhadoras serve à mesa, ao balcão e confecciona tostas, sandes, etc, e que é ela que faz a abertura e o fecho da caixa.*

*Ou seja, na verdade estamos a falar de três trabalhadoras que exercem as funções de empregadas de mesa/ balcão e que estão afetas à área da loja.*

*O horário solicitado é, contrariamente ao que entende a entidade empregadora, um horário flexível porque é o horário que melhor se coaduna com as necessidades de conciliação da trabalhadora.*

*É de resto entendimento generalizado na Jurisprudência e na CITE que o horário não deixa de ser flexível por se apresentar fixo na sua execução, e ainda que a inclusão dos dias de descanso semanal, não contraria o disposto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho.*

*Pelo exposto, deverá o processo ser remetido à CITE pela entidade empregadora, nos termos do artigo 57.º n.º 5, do Código do Trabalho.*

*(...)*”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a

igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e,

---

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

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

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 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de forma a atender às responsabilidades familiares decorrentes de ser mãe de dois menores, nascidos a 2022 e 2023, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, requerendo a atribuição do horário no período compreendido entre as 09h30 e as 18h00, de segunda-feira a sexta-feira, com efeitos a partir de 11/03/2024, manifestando a sua disponibilidade para ajustar este horário, se tal for mais

conveniente. Solicita, ainda, a dispensa para amamentação até ao dia 22 de junho de 2024 (data em que o meu filho mais novo conclui o seu primeiro ano de vida) que poderá ser prorrogada, caso necessário, após apresentação de declaração médica.

**2.28.** Por seu lado, o empregador fundamenta a intenção de recusa proferida em o pedido formulado não consubstanciar um pedido de horário flexível na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (ao pretender um horário fixo, das 09h30 às 18h00, de Segunda a Sexta-feira com alteração do regime de folgas, fixas ao sábado e domingo) e em exigências imperiosas de funcionamento do serviço, nomeadamente: (1) o estabelecimento estar aberto ao público de Segunda-feira a Sábado, com o horário funcionamento das 08h00 às 20h00, de Segunda a Sexta-feira e das 08h00 às 15h00 aos Sábados; (2) com um total de 3 trabalhadores, a tempo inteiro, uma cozinheira e duas empregadas de mesa/balcão (umas das quais a trabalhadora requerente); (3) o horário flutuante (alternado) mas fixo, praticado na loja, pelas duas empregadas de mesa/balcão é (alternando semanalmente), de Segunda a Sexta-feira de uma semana, das 09h00 às 20h30, com intervalo das 14h00 às 18h30 e na semana seguinte, das 12h00 às 20h30 com intervalo das 16h00 às 17h30 e ao Sábado das 10h00 às 16h00; (4) As necessidades de gestão da loja não concedem margem suficiente para, de forma fixa e ininterrupta, atribuir horário fixo e folgas fixas sem que isso não provoque a existência de momentos em que a loja tenha períodos a descoberto, carecendo de Segunda a Sexta-feira de um mínimo de duas empregadas de mesa/balcão a tempo inteiro ao longo do dia para poder funcionar em absolutas condições mínimas e, em especial, nos períodos de maior afluência e ao Sábado; (5) Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, o esquema actual é o único esquema organizativo possível, com uma distribuição equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento, mais concretamente da outra trabalhadora que exerce as mesmas funções, igualmente mãe de um filho menor de 12 anos de idade, cujo tratamento preferencial iria potenciar um conflito laboral entre os trabalhadores e a empresa, desmotivação e 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

**2.29.** Cumpre em primeiro lugar esclarecer que o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com o pedido de dispensa para a amamentação ou aleitação, ainda que no âmbito da parentalidade, por consubstanciarem direitos distintos previstos em normas distintas.

**2.30.** A trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, poderá indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo do usufruto de eventual dispensa que tem direito.

**2.31.** Contudo, o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra, além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação e, na falta de acordo, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, de no máximo uma hora cada, visto ser esse o regime supletivo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho

**2.32.** Assim, a intenção de recusa proferida com 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.** Ora, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, considerando os horários praticados no estabelecimento, o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.34.** Considerando, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.35.** Outroassim, **resulta, da análise** dos fundamentos invocados pelo empregador **que o horário praticado na loja é alternado semanalmente**, pelas duas empregadas de mesa/balcão, de **Segunda a Sexta-feira**, numa semana, **das 09h00 às 20h30, com intervalo das 14h00 às 18h30** e na semana

seguinte, **das 12h00 às 20h30 com intervalo das 16h00 às 17h30** e ao Sábado, das 10h00 às 16h00.

**2.36.** Sucede que a **amplitude apresentada pela trabalhadora (09h30m-18h00m) não se mostra enquadrável com estes horários praticados**, em semanas alternadas, pelas duas empregadas de mesa, uma das quais a trabalhadora requerente, como supra se refere.

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

**2.38.** Com efeito, **tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora**, tal como requerido, ficando as demais considerações ou observações prejudicadas face ao exposto.

**2.39.** 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do

Trabalho, 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 14 DE FEVEREIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).**