

## **PARECER N.º 352/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

### **PROCESSO n.º FH/1193/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **23 de fevereiro de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora no dia **22 de janeiro de 2024**, apresentado em modelo pré-elaborado, nos termos do qual solicita, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível a filho/a com idade inferior a 12 anos, com quem declara e comprova viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, pelo período de 7 anos, o seu horário de trabalho seja elaborado das 08:30 h às 13:30 h (manhã) e das 14:00 h às 17:00 h (tarde).

**1.3.** A trabalhadora faz acompanhar o seu pedido de uma declaração comprovativa da composição do agregado familiar e de uma declaração comprativa de que o filho frequenta um estabelecimento de pré-escolar com o horário estabelecido entre as 9h00 e as 17h30.

**1.4.** A entidade empregadora veio, em **14 de fevereiro de 2024**, manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, nos termos que transcrevemos:

“(…) Questão prévia

1. O pedido de horário flexível devia ter sido endereçado à entidade patronal e não à responsável da loja sita na ...
2. Contudo e uma vez que a entidade patronal teve acesso ao mesmo, comunica a sua decisão.
3. A entidade patronal é uma sociedade comercial constituída em 29.09.2021.
4. Em outubro de 2021 a entidade patronal celebrou um CONTRATO DE FRANQUIA com a sociedade ...
5. No âmbito desse contrato, entre outras obrigações, a entidade patronal está obrigada a manter a loja sita na ..., local que representa o local de trabalho da aqui funcionária ..., aberta ao público, de segunda à sábado, entre as 8:30 e as 20:00, e ao domingo/feriados das 8:30 as 13:00 e das 15:00 as 19:00
6. Em 2023 esse contrato foi objeto de uma adenda face à cessão da posição contratual do franqueador para ...
7. Como é do vosso conhecimento exercem funções na sociedade:



- ...
- ...
- ...
- ...

8. Destas 4 funcionárias, únicas da sociedade em causa, 2 duas têm filhos menores de 12 anos, nomeadamente ... e ...

9. Face à obrigação de manter a loja aberta ao público, de segunda à sábado, entre as 8:30 e as 20:00, e ao domingo/feriados das 8:30 às 13:00 e das 15:00 às 19:00, ao cumprimento do Código do Trabalho (dias de descanso obrigatório, horários de trabalho, período de intervalo de descanso entre outros),

10. as funcionárias não efetuam, todos os dias, o mesmo horário.

11. O horário de trabalho é conciliado entre as quatro pela entidade patronal, sempre de forma a assegurar a abertura ao público, de segunda à sábado, entre as 8:30 e as 20:00, e ao domingo/feriados das 8:30 às 13:00 e das 15:00 às 19:00

12. A abertura ao público durante esse horário pressupõe um horário de funcionamento das 7:00 às 20:30, de segunda a sábado, e das 7:00 às 13:00 e das 15:00 às 19:30 ao domingo/feriados, conforme infra se descreverá.

13. De forma a cumprir a sua obrigação contratual, que represente a sua fonte de receitas e consequentemente a sua viabilidade enquanto empresa comercial, a entidade patronal tem de conciliar os horários das 4 funcionárias com a obrigação de ter a loja aberta e operacional de segunda à sábado, entre as 8:30 e as 20:00, e ao domingo/feriados das 8:00 às 13:00 e das 15:00 às 19:00, cumprindo as demais regras do Código de Trabalho, respeitando todos os direitos dos trabalhadores como o direito aos dias de descanso e folgas semanais.

14. O horário de abertura ao público supra identificado representa um horário de funcionamento das 7:00 às 20:30, de segunda a sábado, e das 7:00 às 13:00 e 15:00 às 19:30, aos domingos/feriados.

15. Antes da abertura ao público é necessário gerir a loja, nomeadamente ligar o forno, que demora cerca de 20 minutos a aquecer, para proceder à cozedora do pão, cerca de 5 minutos, de forma a que à hora de abertura da loja haja esse bem para vender.

16. Além da cozedora do pão é necessário proceder à cozedora dos bolos da área da pastelaria, que demora cerca 35 minutos,

17. e efetuar a logística de uma loja aberta ao público, como verificar do stock, efetuar as encomendas

18. Após o fecho ao público é necessário preparar a loja para o dia seguinte, efetuar a gestão da caixa, proceder à limpeza entre outras tarefas.

19. Por regra a abertura e fecho da loja são asseguradas pelas responsáveis da loja, ... e ...

20. O horário de trabalho que inclui a abertura da loja inicia-se às 7:00 até às 12:00, com pausa para almoço de uma hora, e recomeça às 13:00 até às 16:00 (ou 7:00 às 11:30 pausa almoço 13:00 às 16:30)

21. O horário seguinte inicia-se por volta das 10:30, que corresponde à hora previsível e chegada do camião para efeitos de descarga da mercadoria, sendo por isso necessário duas funcionárias na loja, e termina às 20:00.

22. Há possibilidade das funcionárias efetuarem os seguintes horários:

- 10:30 às 14:00 pausa almoço 16:00 às 20:30 (de forma a assegurar o horário de maior afluência ao final da tarde)
- 11:30 às 14:30 pausa para almoço 15:30 às 20:30 (de forma a assegurar os horários de maior afluência, hora almoço e final da tarde)
- 10:30 às 15:30 pausa para almoço 17:30 às 20:30 (de forma a assegurar os horários de maior afluência, hora almoço e final da tarde)
- 9:30 às 13:00 pausa almoço 15:00 às 19:30 (de forma a assegurar o horário e maior afluência ao final da tarde, sendo o horário de domingo/feriado)

23. A maior afluência de clientes à loja, de segunda à sábado, é durante a hora de almoço sendo obrigatório nesse período ter alguém afeto à caixa

24. e, outra funcionária na reposição, por esse motivo é preciso conciliar os respetivos horários.

25. O outro período de maior afluência é depois das 17:30 até às 20:00

26. Sendo que nesse período é necessário uma funcionária na caixa da loja.

27. A outra funcionária fica afeta à reposição de mercadorias, e proceder à limpeza e preparação da loja para o dia seguinte.

28. Conforme se constata pelo supra exposto, face ao horário de abertura ao público, e ao horário de funcionamento, à necessidade de rotatividade dos horários, aliado ao facto de a empresa ter 4 funcionárias, sendo que duas delas têm filhos menores de 12 anos, não é possível aceitar o seu pedido,
29. pelo que o mesmo é rejeitado por representar uma exigência imperiosa o facto da entidade patronal ter de assegurar que a loja se mantém aberta e operacional no período compreendido das 8:30 e às 20:00 (domingo das 8:30 às 13:00 e das 15:00 às 19:00)
30. E essa obrigação não é conciliável com o seu pedido de horário flexível.
31. O cumprimento desse horário iria inviabilizar a conciliação com os estantes horários disponíveis, sendo que esses foram elaborados de forma a assegurar
- que a loja permaneça aberta e operacional das 8:30 às 20:00 de segunda à sábado, o que representa um funcionamento das 7:00 às 20:30.
  - que a loja permanece aberta e operacional das 8:30 as 13:00 e das 15:00 às 19:00, o domingo/feriado. o que representa um funcionamento das 7:00 as 13:00 e das 15:00 às 19:30
  - duas funcionárias têm de assegurar a descarga das mercadorias
  - a loja tem de ter duas funcionárias nas horas de maior afluência de forma a dar resposta a todos o clientes, sem longas filas de espera, que representa um dos fatores para a continuidade dos mesmos.
  - Uma funcionária tem de iniciar o seu horário de trabalho às 7:00
  - Outra tem de terminar o seu horário de trabalho às 20:30, de segunda a sábado, e o domingo/feriado às 19:30
32. Face ao exposto está demonstrado que por exigência imperativa da entidade patronal não é possível satisfazer o seu pedido. (...)"

**1.5.** Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo apreciar os fundamentos da intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.

**1.6.** Além dos mencionados, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprе analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)"

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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**.

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da

concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** 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.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

**2.22.** 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**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

**2.28.** Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

**2.29.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

**2.31.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.32.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em

harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.33.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.34.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.35.** 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 exequível 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.**

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em

regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a fim de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho/a com idade inferior a 12 anos, com quem declara e comprova viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, pelo período de 7 anos, o seu horário de trabalho seja elaborado das 08:30 h às 13:30 h (manhã) e das 14:00 h às 17:00 h (tarde).

**2.38.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.39.** O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.40.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

**2.41.** Por seu turno, “[a]s exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.42.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.43.** Com relevo, alega neste contexto a entidade empregadora que o estabelecimento no qual a trabalhadora presta a sua atividade tem um período de funcionamento que decorre das 07:00 às 20:30, de segunda a sábado, e das 7:00 às 13:00 e das 15:00 às 19:30 aos domingos e feriados, no decurso do qual as 4 trabalhadoras afectas ao mesmo prestam a sua atividade profissional durante os seguintes horários:

- 10:30 às 14:00 pausa almoço 16:00 às 20:30 ( de forma a assegurar o horário de maior afluência ao final da tarde);
- 11:30 às 14:30 pausa para almoço 15:30 às 20:30 (de forma a assegurar os horários de maior afluência, hora almoço e final da tarde);
- 10:30 às 15:30 pausa para almoço 17:30 as 20:30 (de forma a assegurar os horários de maior afluência, hora almoço e final da tarde):
- 9:30 às 13:00 pausa almoço 15:00 às 19:30 (de forma a assegurar o horário e maior afluência ao final da tarde, sendo o horário de domingo/feriado);

**2.44.** Da conjugação do pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora (relativamente à qual a trabalhadora não veio pronunciar-se) parece evidente que o horário pela mesma solicitado [das 08:30 h às 13:30 h (manhã) e das 14:00 h às 17:00 h (tarde)] não tem enquadramento na organização dos tempos de trabalho da entidade empregadora.

**2.45.** Tal desajustamento importaria, caso o horário solicitado viesse a ser atribuído, a elaboração de um horário “ex novo” para atender em concreto ao pedido desta trabalhadora em particular, com manifesto constrangimento para atual organização dos tempos de trabalho, circunstância que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível.

**2.46.** Concluimos, neste contexto, que da intenção de recusa da entidade empregadora resultam objectivamente factos que demonstram a existência um constrangimento inexigível à entidade empregadora e que, por esse motivo, inviabilizam a imposição à mesma de um horário flexível nos moldes solicitados pela trabalhadora.

**2.47.** Saliente-se, no entanto, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade

profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.48.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

**2.49.** E mais note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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.** A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MARÇO DE 2024,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**