

## **PARECER N.º 654/CITE/2024**

**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 2602-FH/2024**

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 06.05.2023, foi remetida à CITE, por carta registada, 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 Operadora de Supermercado a exercer funções na ....

**1.2.** Em 03.04.2024, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(..)

*Exmos, Senhores:*

*Incumbiu-me a M/ Constituinte, J. (...) a exercer funções na ..., com a categoria profissional de Operadora de Supermercado de 1.ª, de comunicar e solicitar a V. Exas. o seguinte: Conforme já havia sido transmitido aos superiores hierárquicos da M/ Constituinte, a sua situação familiar é caracterizada da seguinte forma:*

- *E mãe solteira;*
- *Tem um filho menor, nascido em 28.12.2017, actualmente com 6 anos de idade, o qual reside com a mãe, em comunhão de mesa e habitação;*
- *O seu filho frequenta o infantário (pré-escolar) na Escola (...) em Setúbal;*
- *O referido infantário tem o seguinte horário: 08:15h às 18:30h, estando encerrado aos fins-de-semana;*
- *Presentemente e desde 26.02.2024, o pai do menor reside e trabalha na Alemanha;*
- *Não tem quaisquer familiares a residirem em Setúbal;*
- *No próximo ano lectivo, o seu filho ingressará na escola primária.*

*Face aos dados supra referidos e uma vez que, em Abril de 2023, foi imposto à M/ Constituinte o horário compreendido entre as 07:00h e as 12:00h (a alternativa seria optar*

pelos horários compreendidos entre as 16:30h e as 21:00h), a mesma tem de recorrer a terceiros (amigos e vizinhos) para levarem o seu filho ao infantário.

Sucedeu que, apesar de já ter informado os seus superiores hierárquicos que não poderia trabalhar aos fins-de-semana, em virtude das limitações supra referidas (i.e., não tinha onde e com quem deixar o seu filho), foi surpreendida com a imposição de trabalhar aos fins-de-semana, já a partir do dia 13.04.2024.

Ora, não tendo a V/ empresa condições para que a M/ Constituinte leve o seu filho para o trabalho, a mesma vê-se perante um difícil dilema:

- Faltar ao trabalho aos fins-de-semana .com as consequentes repercussões no serviço e no âmbito disciplinar), ou
- Deixar o seu filho sozinho em casa .com as consequentes repercussões familiares e criminais).

Acresce que, tendo presente que V. Exas. possuem, nomeadamente, horários de "abertura", "intermédios" e de "fecho", e considerando que a M/ Constituinte desempenhou a sua função no horário "intermédio" até 23.04.2023, esta vem, ao abrigo do disposto no art. 56.º do Código do Trabalho, requer a V. Exas. o seguinte:

- Que lhe seja atribuído o horário "intermédio" até 30.06.2026, com folga aos fins-de-semana (sem prejuízo da alteração das circunstâncias no futuro, que deixem de justificar tal pedido);
- Que seja suspensa a determinação de prestação de trabalho aos fins-de-semana, a iniciar em 13.04.2024.

Com efeito, está em causa a aplicação do designado "horário flexível", mecanismo que a lei faculta aos trabalhadores com responsabilidades parentais, permitindo-lhes, em cumprimento dos imperativos constitucionais e de protecção na parentalidade, assegurar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e, essencialmente, familiar.

Ficamos ao V/ inteiro dispor para juntar a documentação e prestar as informações adicionais que tenham por convenientes.

Sem outro assunto de momento e aguardando a V/ resposta, apresento os M/ melhores cumprimentos.

Junta: Procuração forense e recibo de vencimento.

(...)"

**1.3.** Em 22.04.2024, a entidade empregadora proferiu a intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

**Assunto: Pedido de Horário Flexível, datado de 03.04.2024 – S/Constituinte J.**

Exmo. Senhor Dr.,

Na sequência da carta que nos remeteu, que mereceu a nossa melhor atenção, e através da qual é solicitado, em representação da S Cliente, ..., a atribuição de um "horário «intermédio» até 30.06.2026, com folgas aos fins de semana s) e a suspensão da determinação de trabalho aos fins de semana, a iniciarem 13.04.2024", ao abrigo do regime de prestação de trabalho em horário flexível, nos termos do disposto no art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vimos comunicar-lhe que, após termos procedido a uma cuidadosa análise do mesmo, **pretendemos recusar o pedido**, tendo por base os seguintes fundamentos:

Em primeiro lugar verificámos que o pedido da S/ Cliente não cumpriu os requisitos legalmente impostos, nomeadamente não tendo sido junto ao mesmo a declaração comprovativa (atestado emitido pela Junta de Freguesia da área da sua residência) da qual conste que o menor em causa vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.

Em segundo lugar, no que diz respeito aos dias de descanso fixos aos fins de semana, entendemos que a pretensão da S/ Cliente não consubstancia um "horário flexível", nos termos legalmente definidos no art. 56.º do Código do Trabalho.

Paralelamente, informamos que a loja de Setúbal onde a trabalhadora presta as suas funções, está aberta ao público durante os sete dias da semana, com um horário de abertura das 8.00h horas às 21.00h e de funcionamento das 7:00 às 21 horas e comporta os seguintes horários (7h-12h; 12h-16.30h; 16.30h-21.30h). o que faz com que o superior hierárquico da trabalhadora se veja obrigado a distribuir os trabalhadores e a organizar os tempos de trabalho dos mesmos de forma a garantir uma actividade eficiente do estabelecimento ao longo de todo o seu período de abertura e de funcionamento, durante toda a semana (incluindo aos fins de semana).

Em consequência, quando é elaborado o planeamento dos horários e a distribuição do número de trabalhadores presentes na loja, procuramos ter o número adequado de trabalhadores para fazer face ao maior volume de vendas, sendo o Sábado e o Domingo, os dias com mais afluência na loja em concreto.

Por outro lado, e especialmente ao Domingo, e de forma a proporcionar a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, procuramos que todos os trabalhadores tenham folgas rotativas (nomeadamente um Domingo por mês).

Ora, se atribuirmos as folgas à trabalhadora, de forma fixa, aos fins de semana, para além de gerar desigualdade entre os demais trabalhadores (muitos igualmente com filhos menores de 12 anos), afectaria os horários pré-existentes e prejudicaria o sistema de folgas rotativas presente na nossa operação, conforme acima anunciado. Ou seja, os outros trabalhadores seriam influenciados directamente na rotatividade que tem de existir, alterando a dinâmica que actualmente subsiste na operação, o que naturalmente prejudicará toda a equipa.

*Em concreto, na loja em causa, em cada turno, como a S/ Cliente bem sabe, são necessários para o pleno funcionamento da loja, uma chefia (Responsável de Loja ou Responsável de Loja Adjunto) e dois operadores, sendo que ao todo apenas existem sete operadores (i.e. sete trabalhadores com a mesma categoria profissional que a S/ Cliente).*

*Ora , fixando as folgas da S/ Cliente aos fins de semana, significaria que no turno coincidente com esta, o colega (pois são precisamos dois operadores) não teria direito aos fins de semana e/ou os demais seis colegas com a mesma categoria profissional que esta , teriam apenas de se alternar entre si, o que é manifestamente desigual e injusto já que cinco deles também têm filhos menores.*

*Com efeito, como a S/ Cliente bem saberá - já que isso resulta expressamente do seu contrato de trabalho - os trabalhadores aceitaram, aquando início da relação laboral, um "regime de rotatividade no que diz respeito ao gozo dos dois dias de descanso, os quais poderão, ou não, coincidir com o fim-de- semana, assim poderão ser gozados em dias não consecutivos" , pelo que todos os trabalhadores têm de acompanhar esta necessidade de trabalho atendendo que a atividade da empresa é contínua.*

*Se não tivermos pessoas suficientes escaladas para prestar funções aos fins de semana, os distúrbios e prejuízos serão inevitáveis para a empresa, não permitindo o bom funcionamento da loja em concreto.*

*Quer isto dizer que, se a trabalhadora está escalada para cumprir determinado horário (nomeadamente aos fins de semana) é porque as funções da trabalhadora são essenciais e imperiosas ao funcionamento da empresa na sua globalidade.*

*Face ao exposto, não poderemos atender à solicitação da S/ Cliente, manifestando assim a nossa empresa a sua intenção de recusa, de acordo com o disposto no n.º 3 do art. 57.º do Código do Trabalho.*

*(...)"*

**1.4.** Pela trabalhadora não foi apresentada apreciação à intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

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

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

de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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, 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.

---

<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)

**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/a 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 seu pedido, a trabalhadora requer trabalhar em regime de horário de trabalho flexível **com a atribuição do horário "intermédio" até 30.06.2026, com folga aos fins-de-semana** (sem prejuízo da alteração das circunstâncias no futuro, que deixem de justificar tal pedido), **horário que a requerente já desempenha, sendo praticados horários de "abertura", "intermédios" e de "fecho"**. Declara residir em comunhão de mesa e habitação com o filho menor, nascido em 28.12.2017, com 6 anos de idade e por

ser mãe solteira com o filho a frequentar o infantário (pré-escolar) com horário: 08:15h às 18:30h e encerramento aos fins-de-semana e não ter quaisquer familiares a residirem em Setúbal, vê-se perante um difícil dilema se não continuar a trabalhar no horário intermedio, faltar ao trabalho aos fins-de-semana com as consequentes repercussões no serviço e no âmbito disciplinar, ou deixar o seu filho sozinho em casa com as consequentes repercussões familiares e criminais).

**2.28.** Por outro lado, a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa em o pedido da trabalhadora não consubstanciar um pedido de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (no que aos dias de descanso fixos aos fins de semana diz respeito bem como não cumprir o requisito legalmente imposto por não ter sido junto a declaração comprovativa (atestado emitido pela Junta de Freguesia da área da sua residência) da qual conste que o menor em causa vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação) e em exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.29.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.

**2.30.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados e aos domingos. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.31.** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a

compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

**2.32.** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.22 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente que se pretendeu atribuir ao trabalhador/a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – *ex vi* artigo 212º do Código do Trabalho.

**2.33.** Entendimento com igual colhimento pelos Tribunais Superiores. Veja-se, entre outros<sup>3</sup>, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.34.** Neste sentido, veja-se, por fim, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º ..., e, donde se extrai o seguinte sumário: *“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*

---

<sup>3</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, Processo n.º ...; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, Processo n.º .... e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, Processo n.º ...; todos disponíveis em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.*

**2.35.** Ora, tendo a trabalhadora apresentado um pedido com a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e demonstrar objetivamente que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.36.** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado, deve ter-se por válido, por reunir os requisitos legais previstos no artigo 56.º e 57.º do CT.

**2.37.** Sem prejuízo, de se esclarecer, ainda, que tem sido entendimento desta Comissão que o pedido de horário flexível apresentado, deve ter-se por válido, por reunir os requisitos legais previstos no artigo 56.º e 57.º do CT., se no pedido a trabalhadora proceder à declaração expressa, ainda que não comprove, que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, por a entidade empregadora poder, sempre e ainda no prazo que dispõe para comunicar a sua decisão à trabalhadora, que o comprove bem como, posteriormente, sempre que se mostrar necessário comprovar ou por alteração das circunstâncias.

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

**2.39.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável

em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.40.** Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas de funcionamento, nomeadamente, por (...) *a loja estar aberta ao público durante os sete dias da semana, com um horário de abertura: 8.00h às 21.00h e de funcionamento das 7.00h às 21.00 horas com os horários (7h-12h; 12h-16.30h; 16.30h-21.30h), o que faz com que o superior hierárquico se veja obrigado a distribuir os trabalhadores e a organizar os tempos de trabalho dos mesmos de forma a garantir uma actividade eficiente do estabelecimento ao longo de todo o seu período de abertura e de funcionamento, durante toda a semana (incluindo aos fins de semana); o planeamento dos horários e a distribuição do número de trabalhadores presentes na loja é adequado para fazer face ao maior volume de vendas, sendo o Sábado e o Domingo, os dias com mais afluência na loja em concreto; especialmente ao Domingo, e de forma a proporcionar a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, procuram que todos os trabalhadores tenham folgas rotativas (nomeadamente um Domingo por mês); atribuir folgas à trabalhadora, de forma fixa, aos fins de semana, para além de gerar desigualdade entre os demais trabalhadores (muitos igualmente com filhos menores de 12 anos), afectaria os horários pré-existentes e prejudicaria o sistema de folgas rotativas presente na nossa operação; na loja em causa, em cada turno, são necessários para o pleno funcionamento da loja, uma chefia (Responsável de Loja ou Responsável de Loja Adjunto) e dois operadores, sendo que ao todo apenas existem sete operadores com a mesma categoria profissional que não teriam direito aos fins de semana teriam apenas de se alternar entre si, o que é manifestamente desigual e injusto já que cinco deles também têm filhos menores e ao não terem pessoas suficientes escaladas para prestar funções aos fins de semana, os distúrbios e prejuízos serão inevitáveis para a*

*empresa, não permitindo o bom funcionamento da loja em concreto (...), ainda assim, não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as mesmas funções da requerente e ao número de trabalhadores/as necessários/as necessários, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.*

**2.41.** Ou seja, a entidade empregadora apesar de alegar que para garantir o bom funcionamento da loja em concreto, apenas existem sete operadores com a mesma categoria profissional e 2 afetos a cada dos três períodos: manhã, intermédio e tarde, nos horários (7h-12h), (12h-16.30h) e (16.30h-21.30h), ainda assim, deveria ter demonstrado, objetivamente, o alegado e não o fez, por não resultar comprovado quer, quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada um desses turnos, quais os períodos que ficariam a descoberto com a implementação do horário solicitado pela requerente, resultando, ainda que a amplitude pretendida pela trabalhadora se enquadra nos turnos praticados e que a mesma a pratica.

**2.42.** Consequentemente, tal como acima referido, apesar de a entidade empregadora, apresentar razões que podem consubstanciar exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não as logrou demonstrar, porquanto foram apresentados argumentos genéricos e conclusivos, sem demonstração objetiva da impossibilidade de assegurar a existência de trabalhadores em número suficiente para os turnos praticados e/ou a desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento e qualidade do serviço prestado.

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

**2.44.** Pelo que considerar a recusa por *“atribuir folgas à trabalhadora, de forma fixa, aos fins de semana, ser gerador de desigualdade entre os demais trabalhadores (muitos igualmente com filhos menores de 12 anos),* afigurar-se-nos-ia criar um tratamento

diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “*requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional*” (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.45.** E nesse sentido, a CITE tem defendido que: “*Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*”

**2.46.** Pelo que, **no caso de se verificar uma colisão de direitos** e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, **deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil**, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as** em situação idêntica.

**2.47.** Com efeito, **se não for possível que todos os horários flexíveis se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então**, inclusive, os/as horários dos/as trabalhadores/as que usufruem de horário flexível **que ser rotativos**, de forma a que **todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível** desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.

**2.48.** Reiterando-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à



elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, **impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram**, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.50.** Por último, enfatiza-se 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.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas a todos/as os/as trabalhadores/as, que a trabalhadora requerente e outros/as trabalhadores/as que, já estejam no gozo do horário flexível ou o venham a requerer, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram.

**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 e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 05 DE JUNHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS  
REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE  
PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE  
PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**