

## PARECER N.º 655/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 2707-FH/2024

### I – OBJETO

**1.1.** Em 13.05.2024, a CITE recebeu por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de Operadora especializada, a exercer funções no ... na secção de charcutaria.

**1.2.** Em 16.04.2024, por carta registada, a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, que se transcreve:

“(...)

**ASSUNTO:** Flexibilidade de Horário de Trabalho

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., admitida ao serviço de V. Exas, em 02 de Abril de 2014, (...), a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, na loja (...), venho requerer a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade e para fazer face à necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal atendendo ao que dispõe a norma contida no n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

- Sou Mãe de dois filhos menores, .... de 11 anos e ... de 9 meses, que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento vivendo com as mesmas em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo que anexo;*
- O pai da menor não está a cumprir com as responsabilidades parentais;*
- A minha filha ... está ao cuidado de uma ama que pratica o horário das 6h30 às 16h00 e a minha filha ..., está matriculada e frequenta a Escola de ... em que o horário é até às 17h30, conforme declarações que junto, pelo que se torna necessário recolhe-la dentro desse horário.*
- Face às razões expostas, venho solicitar que me seja **concedido o regime de horário flexível** em moldes que me permitam conciliar o meu trabalho com os horários do estabelecimento escolar da minha*

*filha, que atendendo ao tempo de deslocações, **deverá ter início nunca antes das 7h00 e o seu termo nunca depois das 17h00**, podendo fazer o horário das 17h00 às 14h00 que foi estipulado pela empresa, **de segunda a sexta-feira** com isenção de prestação de trabalho aos sábados e domingos, ficando assim o meu período normal de trabalho compreendido nos turnos que se pratique na loja, perfazendo o horário contratado (40 horas)*

- *O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade das menores e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam, ao que afirmo que comunicarei prontamente à entidade patronal a alteração dos mesmos, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;*
  - *Há razoabilidade, equidade e proporcionalidade, quer no pedido, quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho solicitado, a dimensão da loja onde trabalho, o seu número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido, ou seja, que o mesmo se destina a responder as minhas necessidades de conciliação e aos meus deveres parentais;*
  - *Solicito a atribuição de um horário, dentro dos limites acima referidos, que de harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do Código do Trabalho, é elaborado pelo empregador, por forma a conciliar a minha vida profissional com os horários praticados pelo estabelecimento de ensino que a menor frequenta.*
  - *Assim sendo, solicito nos termos e condições expressas a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade atendendo ao que dispõem conjugadamente as normas contidas no n.º 3 do artigo 127.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º ambos do Código do Trabalho e tendo em conta a norma constitucional constante da alínea b) do seu n.º 1 do seu artigo 59.º que estabelece enquanto direito fundamental dos trabalhadores o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar permitido apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente às necessidades do menor.*
- (...)"*

**1.3.** Em 03.05.2024, por carta registada, rececionada a 07.05.2024, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, conforme se transcreve:

*"(...)*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 16 de abril de 2024, da carta dirigida à M., **através da qual solicita um horário fixo de 2.ª a 6.ª organizado entre 07h00 e as 17h00 e folgas fixas ao sábado e domingo.***

*Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

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

V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 07h00 e as 17h00, 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, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são 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. ..., perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 081700 e as 161700 horas de 2.ª a 6.ª 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 atividade 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.º 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, «[n]estas 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**.» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º .. 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 56.º 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.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a ... 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.» (sublinhado nosso).

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 folgas fixas 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. ..., 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.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT).<sup>1</sup>

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) 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 "(d) o 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 56.º do CT.*

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

**Sem prescindir,**

**(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja C.**

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja no ... (doravante designada por «loja»), exercendo funções na secção de Charcutaria/T.Away e Frutas e Legumes. A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 0h00 e as 21h30.*

*Isto posto:*

- 1. A loja tem um total de 46 trabalhadores, 29 trabalhadores a tempo inteiro e 17 a tempo parcial.*
- 2. Na loja existem 17 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo 3 trabalhadores cujo horário foi adaptado.*
- 4. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa.*
- 5. Tanto a secção de Frutas e Legumes, como a secção Charcutaria, pratica dois horários, abertura e fecho:*
  - a) Abertura - das 07h00 às 17h00, ou entre as 08h30 e as 17h30;*
  - b) Fecho - das 11h30 às 21h30; Fecho — das 11h30 às 21h30;*

6. Com efeito, V. Exa. integra a **secção de charcutaria, composta por 2 trabalhadores** (já incluindo V. Exa.) e a **secção de Frutas e Legumes, composta por 3 trabalhadores** (já incluindo V. Exa.).
7. Com efeito, ambas as secções, conforme referido, praticam dois horários - horário de abertura e fecho.
8. Tanto os trabalhadores da secção de charcutaria, como da secção de frutas e legumes, são responsáveis por assegurar, no horário de abertura, o despicking das paletes, reposição de artigos e alteração de preços, arrumação de excedentes. Vistoria do produtos, organização e exposição dos mesmos.
9. No horário de fecho, os trabalhadores de ambas as secções têm como tarefas a higienização do espaço incluindo as máquinas, reposição, triagem e organização dos produtos excedentes para doação, limpeza dos expositores e verificação das quebras do dia.

No seguimento,

10. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente à semana, das 17h00 e as 20h00, durante a semana,
11. A afluência de clientes no horário supramencionado é, especialmente, sentida às sextas-feiras, sábados e domingos.
12. Por conta desta afluência, as diferentes secções tem de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos.
13. A secção de charcutaria necessita de assegurar, sempre, a presença de um trabalhador, em cada um dos horários (abertura e fecho) para o seu correto funcionamento.
14. De igual forma, a secção de frutas e legumes necessita de assegurar sempre a presença de, pelo menos, um trabalhador, em cada um dos horários, abertura e fecho.

Ora,

15. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 07h00 e as 17h00 e folgas fixas aos sábados e domingos.
16. Atribuir-lhe o horário solicitado significa que não estaria assegurada, em primeiro lugar, a rotatividade de turnos entre os trabalhadores que integram as secções - de *Charcutaria* e *Frutas e Legumes*, uma vez que estariam obrigados a praticar, sempre, o horário de fecho – já que V.Ex.<sup>a</sup> só poderia praticar o horário de abertura.
17. Esta falta de rotatividade seria especialmente sentida na secção de charcutaria, composta por dois trabalhadores – V.Ex.<sup>a</sup> e mais um trabalhador – que estaria obrigado a praticar sempre o horário de fecho.
18. Com efeito, o número de trabalhadores que está alocado às secções de V.Ex.<sup>a</sup> é o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento.
19. Por outro lado, na secção de frutas e legumes, composta por mais dois trabalhadores, implicaria mais uma vez que os restantes colegas praticassem maioritariamente horários de fecho.
20. Destarte, e quanto aos pedidos de folga fixa ao sábado e domingo, a atribuição do horário solicitado iria implicar:

- a) *Que na secção de charcutaria, a segunda trabalhadora nunca pudesse ter folgas ao sábado e domingo caso contrário deixaria a secção sem trabalhadores;*
- b) *Que na secção de frutas e legumes, deixe de existir rotatividade de dias de descanso uma vez que que, mais uma vez, os restantes trabalhadores seriam obrigados a trabalhar maioritariamente ao fim de semana (período de maior venda e necessidade de trabalhadores em loja, em especial na secção de frutas e legumes);*
21. *A todos os trabalhadores é devido o respeito pelos seus períodos de descanso diário e semanal.*
22. *Como tal, os trabalhadores que realizem horário de fecho não podem realizar horário de abertura, pois não é respeitado o período de descanso equivalente a onze horas.*
23. *Assim, atribuir-lhe o horário solicitado significaria que existiriam dias em que o número de trabalhadores não seria suficiente para assegurar as tarefas inerentes ao fecho ou à abertura de estabelecimento, dependendo se se trata de dia útil ou fim-de-semana.*
24. *Ou seja, significa que existiriam dias em que o horário de abertura, ou o horário de fecho, não teria nenhum trabalhador a assegurar o funcionamento da secção de charcutaria, conforme se verifica, nos dias 8,9,10,14,15,16,20,21,27 e 28 julho. Por seu turno, e a título de exemplo, no dia 03 e 04 de agosto, não existiria nenhum trabalhador na secção de charcutaria, conforme simulação do horário do mês de julho e agosto da secção de charcutaria, que se juntam em anexo.*
25. *Desta forma, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra.*
26. *o é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.*
27. *No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.*
28. *Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados à situação de V. Exa.*
29. *Além disso, implicaria desrespeitar prescrições médicas em virtude do cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho a que o empregador se encontra adstrito.*
30. *Alias, o próprio **entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego** vai neste sentido: "o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elabora o de pedido de trabalho em regime de horário flexível indicar uma amplitude temporal diária e semanal. desde que enquadrada na amplitude de turnos existentes" (vd. Parecer n.º 703/CITE/2021).*
31. *O que V. Exa. não faz.*
32. *Ademais, no Parecer supra indicado a CITE entende ainda que "a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude de turnos existentes implica «per.si». a*

desregulação dos mesmos. Com efeito, **tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como requerido**"

33. Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada.
34. Tenha-se ainda em conta que os trabalhadores das secções tiveram formação específica para o efeito, pelo que são eles que, como ninguém, melhor podem servir o cliente.
35. Consequentemente, e sem prejuízo do risco contraordenacional inerente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, nem existindo o horário pretendido por V. Exa., o bom funcionamento da secção é colocado em causa, **acarretando um prejuízo sério para a loja.**
36. Os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.
37. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.
38. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a secção 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 pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.

**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, é este o único esquema organizativo possível.
  40. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.
  41. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.
  42. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a 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.
  43. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.
- Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção 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 a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os art.ºs 56.º e 57.º do CT.



(...)"

**1.4.** Em 14.05.2024, foi rececionada a apreciação à intenção de recusa apresentada pela trabalhadora e datada de 10.05.2024, conforme se transcreve:

"(...)

**ASSUNTO:** Resposta à Recusa do Pedido de Renovação do Flexibilidade de Horário de Trabalho

*Exmos. Senhores,*

*Na sequência do pedido feito a 12 de Abril de 2024, venho por este meio responder à recusa do pedido e manter o requerido relativamente à necessidade do horário a praticar e da isenção ao fim-de-semana.*

*É importante acrescentar, no que diz respeito à organização dos trabalhadores, que nem sempre se encontram 3 ou 2 pessoas a trabalhar nas secções, aliás, durante vários períodos não se encontra ninguém na secção e são colegas de outras secções que vão repor.*

*A minha secção era a da fruta, foi alterada durante a minha licença parental, mas desde que voltei encontro-me quase todos os dias na secção da fruta.*

*A colega ... tem um horário fixo até às 17h30 e depois desse horário não se encontra ninguém na secção. Já anteriormente havia uma colega que fazia horário fixo das 7h00 até as 17h00 e a outra trabalhadora estava a usufruir do horário de amamentação das 8h00 até as 15h00, não havendo ninguém a assegurar a secção depois das 17h00.*

*Aliás, no dia de hoje, a secção da charcutaria esteve sem nenhuma trabalhadora porque a colega ... esteve de folga e eu estive na secção da frutaria, sendo colegas de outras secções a repor.*

*Como V. Exas têm conhecimento estou a usufruir de horário de amamentação e nunca poderei praticar o horário de fecho.*

*É interessante que eu e a colega ... vamos estar de férias exatamente o mesmo período, de dia 16 de agosto a dia 3 de setembro, conforme mapa de férias que se junta a esta resposta, como irá funcionar a secção da charcutaria?*

*Vai funcionar como funciona muitas vezes, sem nenhum trabalhador na secção e apenas colegas de outras secções a repor, uma vez que tanto a secção da charcutaria como a da fruta são os clientes que se servem, apenas fazemos reposição e fracionamos a frutas ou embalamos queijos e frangos.*

*Com efeito, todo o descrito nos parágrafos determinam que a única conclusão a formar é a da não existência de qualquer necessidade imperiosa da empresa para a recusa, mas meros constrangimentos, solucionado por uma gestão eficaz e adequação ao número de trabalhadores em termos suficientes.*

*Tenho como certo, que o sector em causa, não resolve com a aniquilação dos direitos da parentalidade existentes e anteriores à própria constituição, devendo tal gestão atender não só às faltas, férias e feriados como aos restantes direitos que o trabalhador tem e a empresa, seja ela qual for, deve respeitar.*

*Não há qualquer prejuízo evidenciado na recusa a que se responde, e não há também, discriminação entre trabalhadores, sendo que o designado tratamento preferencial nada mais é que o respeito pelo regime da parentalidade, regime esse, excecional, e fruto de uma discriminação positiva.*

*Sobre o requerido muito se pronunciou o Supremo Tribunal e Secção Social, pelo acórdão de 17/03/2022 (relator Júlio Vieira Gomes), processo ..., disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).*

*Decorre do artigo 59.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa o direito de todos os trabalhadores a uma organização de trabalho que permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sendo que o artigo 33.<sup>o</sup> n.<sup>o</sup> 1 da Carta dos*

*Direitos Fundamentais da União Europeia prevê igualmente a proteção da família "nos planos jurídico, económico e social". Em conformidade com este escopo o artigo 56.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 1, do CT prevê o direito de os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos ou independentemente da idade se tiverem deficiência ou doença crónica que vivam com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação a trabalharem em regime de horário de trabalho flexível, sendo que o artigo 57.<sup>o</sup> do CT regula o procedimento a adotar para obter a autorização pelo empregador, bem como os fundamentos de uma possível recusa (n.<sup>o</sup> 2 do artigo 57.<sup>o</sup>)", (AC. STJ, de 22-06-2022; [www.dgsi.jstj.pt-Proc...](http://www.dgsi.jstj.pt-Proc...)).*

*Como se diz no já citado acórdão do Supremo Tribunal, importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 1, do CT, "entende-se 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", sendo que, como esclarece o n.<sup>o</sup> 2 do artigo 200.<sup>o</sup> do CT, "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal".*

*O horário flexível é um horário de trabalho pelo que, no meu pedido, mencionei a necessidade de que os meus dias de descanso fossem ao sábado e ao domingo. As questões estão evidentemente imbricadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.*

*Como referi no meu pedido, a não consideração dos meus dias de descanso ao sábado e ao domingo, vai-me acarretar, a mim, e por inerência às minha filhas menores, um grave prejuízo, que em grande medida compromete o escopo legal do regime de horário flexível.", (AC. STJ, de 22-06-2022; [www.dgsi.jstj.pt-Proc. n...](http://www.dgsi.jstj.pt-Proc. n...)).*

*No mesmo sentido, veja-se ainda o recentíssimo AC. STJ, de 12-10-2022*

*([www.dgsi.jstj.pt-Proc. n...](http://www.dgsi.jstj.pt-Proc. n...)), onde se decidiu que «o texto dos artigos 56.<sup>o</sup> e 57.<sup>o</sup> 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»*

*Assim, não podem V. Exas. dizer que o pedido efetuado não configura um pedido de horário flexível, não tendo respaldo legal no regime previsto nos artigos 56.<sup>o</sup> e 57.<sup>o</sup> 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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

**2.20.** 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.

**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

---

<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)

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 pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora que **lhe seja atribuído o horário de trabalho, no período compreendido das 7.00H às 17:00H, de 2.ª a 6.ª feira, com folga ao sábado e domingo**, de forma a poder prestar assistência às suas filhas até perfazerem o limite legal dos 12 anos de idade, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Na **intenção de recusa, a entidade empregadora argumenta que o horário solicitado não configura um pedido de prestação em regime de horário flexível**, mas sim uma alteração ao horário com folgas fixas aos sábados e domingos.

**2.29.** Quanto a este argumento importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.



**2.30.** A este propósito, importa referenciar o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo 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 trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.

**2.31.** Nesta linha, afastada que está, a análise à legitimidade do pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento dentro do conceito de horário flexível, importa agora analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora.

**2.32.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que **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.

**2.33.** Com efeito, no que concerne à intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, a entidade empregadora, em sumula, alega que:

- A loja tem um total de 46 trabalhadores, **29 trabalhadores a tempo inteiro** e 17 a tempo parcial,
- Na loja existem **17 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar**;
- Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, **salvo 3 trabalhadores cujo horário foi adaptado**;
- A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa;
- **Tanto a secção de Frutas e Legumes, como a secção Charcutaria, pratica dois horários, Abertura - das 07h00 às 17h00 ou entre as 08h30 e as 17h30 e Fecho - das 11h30 às 21h30;**

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º .... disponível em: <http://www.dgsi.pt>

- A **secção de charcutaria é composta por 2 trabalhadores** (incluindo a requerente) e a **secção de Frutas e Legumes, composta por 3 trabalhadores** (incluindo a requerente);
- A afluência de clientes no horário supramencionado é, **especialmente, sentida às sextas-feiras, sábados e domingos e por conta desta afluência**, as diferentes secções tem de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos;
- Atribuir o horário solicitado significa que não estaria assegurada, em primeiro lugar, a rotatividade de turnos entre os trabalhadores que integram as secções - de Charcutaria e Frutas e Legumes, uma vez que estariam obrigados a praticar, sempre, o horário de fecho;
- **Destarte, e quanto aos pedidos de folga fixa ao sábado e domingo, a atribuição do horário solicitado iria implicar:**
  - a) Que na secção de charcutaria, a segunda trabalhadora nunca pudesse ter folgas ao sábado e domingo caso contrário deixaria a secção sem trabalhadores;
  - b) Que na secção de frutas e legumes, deixe de existir rotatividade de dias de descanso uma vez que que, mais uma vez, os restantes trabalhadores seriam obrigados a trabalhar maioritariamente ao fim de semana (período de maior venda e necessidade de trabalhadores em loja, em especial na secção de frutas e legumes);
- Ou seja, significa que existiriam dias em que o horário de abertura, ou o horário de fecho, não teria nenhum trabalhador a assegurar o funcionamento da secção de charcutaria;
- Desta forma, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra.

**2.34.** Ora, resulta que a trabalhadora apresenta uma amplitude horária que permite à entidade empregadora elaborar o seu horário de trabalho, por enquadrável no horário praticado na loja.

**2.35.** Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, na verdade, a entidade empregadora não materializou os factos alegados, quer que os trabalhadores tem formação específica e que o pedido da trabalhadora implicaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja com um total de 46 trabalhadores, em que 3 trabalhadores já praticam horário adaptado.

**2.36.** Sucedendo, que a **recusa de um pedido de horário flexível** com fundamento na existência de

outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo direito, **afigurar-se-ia um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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*” – cfr. n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho de epígrafe “Proibição de discriminação”.

**2.37.** Com efeito, a CITE tem-se pronunciado no sentido de que “(...) **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. (...) **O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.**”<sup>4</sup>

**2.38.** Pelo exposto, perante a existência de eventual colisão de direitos 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, **impõem-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.39.** De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

---

<sup>4</sup> Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

**2.40.** 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 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 aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que solicitou.

**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 ao trabalhador 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.**