

## **PARECER N.º 820/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho.

### **PROCESSO n.º FH/3648/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **1 de julho de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora com data de **27 de maio de 2024**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, trabalhar em regime de “horário flexível, com o intuito de prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, (...) nascido a 18 de Agosto de 2021 e (...), nascido a 3 de Dezembro de 2013, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo elaboração de horário de trabalho e de acordo com os turnos existentes na empresa das 8h00 às 17h00 com uma hora de almoço, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados, e com folgas ao fim-de-semana.

**1.3.** Mais solicita a trabalhadora que o horário flexível se inicie num prazo de 30 dias e até que o filho mais novo complete os 12 anos. E junta 9 (nove) documentos, sendo duas cópias da certidão de nascimento e cartão de cidadão dos filhos, uma declaração da Junta de Freguesia comprovativa da morada de residência e composição do agregado familiar, uma declaração da Autoridade Tributária relativa à composição do agregado familiar, uma declaração relativa ao horário de funcionamento da Creche, uma declaração da médica de família referente às consultas periódicas do filho, e uma declaração da entidade patronal do outro progenitor com o seu horário de trabalho.

**1.4.** Por carta registada remetida à trabalhadora no dia **14 de junho de 2024**, a entidade empregadora veio, manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, nos seguintes termos:

“Acusamos a receção, no dia 27/05/2024, da comunicação que qualificou como “flexibilidade de horário”, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho e cumpre-nos, em prazo,



responder ao mesmo no sentido de recusa, uma vez que não tem a Empresa como aceder ao pedido nos moldes realizados, porquanto:

1. Desde logo, a indicação do horário de 2. a 6. feira das 8h00 às 17h00, com folgas fixas ao fim de semana, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de horário fixo determinado unilateralmente por si, durante, aproximadamente, 9 anos que não deixa qualquer margem de opção ao empregador na delimitação dos períodos de entrada e saída.

Acresce ainda que V. Exa. pretende definir quais são os seus dias de trabalho e os seus dias de descanso. Ora, o texto do artigo 56.º do Código do Trabalho não confere tal direito ao/a trabalhador/a, pelo que também por esse motivo o seu pedido não tem amparo na lei.

Ora, perante o requerido cumpre-nos referir que o direito em apreço, contempla “dentro de certos limites”, e tendo como pressuposto a jornada de trabalho contratualizada, de forma que a Empresa possa organizar os horários (hora de entrada e saída). Até porque cabe no âmbito do poder de direção da Empresa determinar o horário de trabalho. Por outro lado, há que considerar que o horário requerido (folgas fixas) não contempla nenhum dos horários planificados no departamento onde desempenha as suas funções, não podendo, pois, a Empresa começar a (i) criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores nas suas condições, ou outras devidamente consagradas, (ii) nem abrir o referido precedente, sob pena de deixar de pautar por uma gestão equilibrada e de equidade, e de ter controlo sobre essa mesma.

Contudo, sem prejuízo do referido, cumpre esclarecer que:

2. O seu pedido causa graves prejuízos sérios à Empresa, perturbando o imperioso funcionamento do departamento e a operacionalidade que é exigível pela atividade, na medida em que:

É, precisamente, nos fins-de-semana, que as lojas da Empresa têm mais afluência de clientes, pelo que é essencial assegurar a plenitude e a qualidade do serviço pelo qual a Empresa se pauta e faz manter a sua atividade.

Ora, na eventualidade da Empresa descurar, precisamente, de serviço durante o fim-de-semana, e, bem assim, nos períodos em que é consciente de que há mais necessidade e que é essencial garantir o caudal de operadores, a operacionalidade deixará de ser funcional e deixará de conseguir prestar, sequer, os serviços mínimos ao cliente, e de qualidade.

Até porque, e como também é do seu conhecimento, o período de afluência de clientes situa-se, precisamente, ao final da tarde e aos fins-de-semana, período esse que não está contemplado no seu pedido.

Assim, são esses os períodos que a Empresa mais necessita dos seus serviços, sob consequência de o seu posto se tornar excedentário na franja horária que requereu.

Acresce ainda que, na eventualidade de ser possível criar esse horário e, ser-lhe atribuído, os demais trabalhadores da loja teriam de cobrir com mais frequência os períodos que rejeita, em particular, noites e fins de semana, prejudicando os demais trabalhadores da equipa. Pelo que, é essencial assegurar a existência de recursos humanos ao largo desse horário, sendo a gestão da Empresa, por uma questão de equidade, e para não sobrecarregar operadores em prol de outros, pautar pela distribuição dos turnos, e dos descansos, para garantir que todos possam usufruir de, por exemplo, fins-de-semana como dias de descanso.

E, ainda, no limite, e por questão de igualdade, tendo a Empresa que deferir o seu pedido nos moldes apresentados, tal irá abrir o precedente para os demais trabalhadores (de toda a Empresa, e não só dessa equipa para:

- i) A atribuição de um horário fixo.
- ii) A criação da franja horária que a cada um couber.

Ora, tornar-se-á ainda mais inviável, tanto a atribuição como a gestão de recursos humanos, não podendo a Empresa garantir um tratamento equitativo entre trabalhadores.

Sendo que, também não pode a Empresa prejudicar os trabalhadores que não se enquadram no âmbito das referidas responsabilidades familiares sobrecarregando-os com os horários diurnos, noturnos e dias de fins de semana e feriados. Também estes com direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Tendo, precisamente, a CITE já se pronunciado sobre a questão em sentido de consubstanciar uma exigência imperiosa do funcionamento da Empresa o tratamento igualitário entre os trabalhadores, no sentido de:

— Tal deferimento deteriorará o clima social da equipa, na medida em que as folgas aos fins de semana deixariam de ser distribuídas de modo rotativo entre todos os colegas.

— Trabalhadores da equipa devem ter disponibilidade para realizar qualquer um dos horários, conforme foram contratados, para que a empresa possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários entre os vários colegas da equipa.

Reforçando ainda que, dada a sua antiguidade, a sua experiência é muito importante na gestão dos clientes e dos processos.

Prescindir dos seus serviços precisamente aos fins-de-semana e em horários pós laboral, correspondendo aos períodos de maior afluência de clientes, pode resultar em atrasos ou falta no serviço a prestar ao cliente, culminando assim em:

— Prejudicar os níveis de produtividade da Empresa.

— Não assegurar serviço ao cliente.

Denegrir a imagem da Empresa.

Pelo que, dadas as suas polivalências, e a sua antiguidade, atribuir-lhe apenas o horário que refere, é gerador de impactos muito negativos na operacionalidade de equipa e prejudica tanto a produtividade da Empresa como afeta e denigre a sua imagem.

Sendo que, e no que diz respeito aos pontos 2 e 3, ainda que a Empresa, por mera hipótese, tivesse margem de gestão orgânica e estrutural para proceder a contratações temporárias para colmatar as necessidades que ficam descobertas nos horários que foram excluídos por V. Exa., cumpre referir que:

— Os planos de formação da empresa são muito avultados (envolvendo deslocações geográficas e respetivas despesas, tutores com o devido perfil, investimento de formação, disponibilidade de departamento, etc.).

— Tais formações são demoradas e técnicas.

— A Empresa não tem como modelo proceder à contratação de temporários e promover a precariedade aboral.

— E, mesmo que o tivesse, o investimento que tais formações requerem, não se coadunariam com contratações a tempo parcial (independentemente do vínculo laboral).

Não sendo, de todo o modo, e no âmbito da sua autonomia de gestão, exigível à Empresa a obrigatoriedade em proceder a novas contratações, especialmente quando esta vislumbra que existe enquadramento para se conciliar, no presente pedido, os direitos, deveres e obrigações de ambas as partes, conforme se concluirá perante todo o exposto.

3. Cabe ainda referir que o progenitor pai não fez prova de prestar trabalho ao fim-de-semana. Ambos (quer a mãe, quer o pai) têm uma responsabilidade idêntica nos cuidados a prestar ao filho menor, nos termos do artigo 1878.º n.º 1 do Código Civil.

Ora, mais ainda, o horário da Creche apresentado demonstra que a mesma fecha às 19h30, distando esta a cerca de 15 minutos do seu local de trabalho. Assim, não se vislumbra que necessidade possa existir que justifique o horário de trabalho que V. Exa. exige. Salientamos que o direito ao horário flexível não pode ser requerido por motivos de mera comodidade do/a trabalhador/a que nada tenham a ver com as responsabilidades parentais. Em suma, mesmo que por hipótese o seu pedido respeitasse a um “horário flexível” (o que não se concede) seria forçoso concluir que se trataria de um abuso de direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil, por não estar justificado que tal horário seja necessário para o cuidado do menor.

4. Por outro lado, cumpre apelar à razoabilidade do prazo pelo qual é apresentada a sua pretensão, na medida em que a mesma, no seu enquadramento jurídico, tem em consideração a necessidade atual.

Assim que, apresentar um alegado pedido de horário flexível com fundamento em necessidades de conciliação familiar e laboral, com uma duração até ao prazo máximo previsto na lei, parece-nos:

— Por um lado, consubstanciar num abuso de direito.

— Por outro, não haver consciência da verdadeira necessidade.

Considerando assim, pelo exposto que V. Exa. Procedeu à formalização do pedido em causa para ter uma alteração de horário e não por verdadeira necessidade de conciliação e que a eventual necessidade certamente não será idêntica a daqui, por exemplo, um ano.

Neste sentido, face ao exposto, cremos que a solução mais equilibrada para ambas as partes, será proceder à conciliação dos turnos com os do progenitor pai, algo que a Empresa está totalmente aberta a fazer, de forma que seja possível assegurar a parentalidade.

Nesta linha, cumpre recordar que o Tribunal da Relação de Lisboa, num caso semelhante ao de V. Exa., decidiu que: “Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, ai. b., e 56/3, corpo, do CT). (...)”

Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2a a 6a 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 gestão 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. Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.”

(Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 29/01/2020, processo ...)

Considerando a Empresa que a verdadeira génese de um horário flexível é tentar compatibilizar, precisamente, a possibilidade de ir trabalhando em vários horários (veja se, turnos e dias de trabalho) em consonância com o demais contexto familiar (veja-se, horário do outro progenitor que pode complementar).

Assim, entende a Empresa que demonstrou, precisamente, flexibilidade para assegurar a conciliação que requereu, proporcionando a conciliação de todos os seus direitos, mas também sem colocar em causa o bom e operacional funcionamento da Empresa, pelo que apelamos para que tenha em consideração a presente exposição e que seja lograda uma solução equilibrada entre as partes. (...)”

**1.6. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, no dia 21 de junho de 2024:**

- A requerente é trabalhadora da ..., denominada também de ..., a desempenhar funções no Departamento de Responsabilidade Civil, na ...;
- Vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos, ambos menores de 12 anos, sendo a principal responsável, mormente dos seus filhos ... e ...;

- À data do requerimento, um filho menor (o mais velho) tem 10 anos de idade e o outro menor tem 2 anos de idade;
- Salvo o devido respeito, não se percebe, nem se alcança, a argumentação da entidade empregadora ao afirmar que “o pedido não consubstancia um pedido de horário flexível”
- Isto porque, a requerente apresentou um pedido de horário flexível, através de carta registada, onde requereu o seguinte: manter a carga horária de 40 horas, distribuída de segunda-feira a sexta-feira, todos os dias úteis do ano, no horário das 8h00 às 17h00, com uma hora de almoço;
- Mais fundamentou o dito requerimento com a necessidade de prestar assistência aos seus filhos menores identificados no requerimento;
- Ora, uma vez que, o filho menor de 10 anos atualmente está a realizar tratamentos médicos com uma periodicidade quinzenal, por tempo indeterminado, necessitando do acompanhamento da mãe;
- Motivo pelo qual, esse filho menor atualmente carece de mais cuidados, nomeadamente, precisa da requerente para o levar e ir buscar à escola, acompanhá-lo em consultas médicas, bem como no seu saudável e harmonioso crescimento;
- Não esqueçamos que, o regime de horário flexível é pensado sobretudo para o superior interesse das crianças.

Quanto aos fundamentos invocados para a recusa da requerida, ainda dirá o seguinte:

- Que a requerente saiba existem três turnos/horários laborais na empresa e no departamento onde exerce funções, incluído o horário sobre o qual fez o pedido, conforme os documentos 1 a 3 que aqui se junta, a saber:
  - 8h00 às 17h00
  - 9h00 às 18h00
  - 12h30 às 21h30
- Importa ainda referir e realçar que se hipotética e teoricamente poderá ser verdade que haverá maior afluência de clientes nos supermercados ..., também é verdade que a requerente não trabalha em nenhum supermercado, mas sim na sede da empresa no Departamento de Responsabilidade Civil;
- Acresce que, é falso que o serviço durante os fins-de-semana tenha maior afluência no departamento que a requerente trabalha, até porque, as escalas de horários para os fins-de-semana naquele departamento são drasticamente reduzidas para um trabalhador por turno, de forma rotativa, em serviço ao sábado naquele posto de trabalho/departamento e O (zero) trabalhadores ao serviço, aos Domingos, naquele mesmo posto de trabalho/departamento;
- Pelo que, não acarretará qualquer grave prejuízo sério à empresa, nem perturbará o imperioso funcionamento do departamento nem a operacionalidade que é exigível pela atividade;
- A requerida, apenas com base em exigências imperiosas do funcionamento ou com a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, poderá recusar a atribuição do solicitado horário flexível, e ainda assim, mediante parecer positivo da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- A entidade empregadora requerida nada demonstra relativamente a isto, falando apenas genericamente da sua atividade de negócio, e tentando aplicar conceitos e regras gerais ao caso particular;
- Acresce que, a requerida declara de forma expressa inverdades ou imprecisões e omite outras, sempre em desfavor da requerente;
- É ainda falso que, a requerente não tenha junto declaração própria da entidade empregadora do pai dos filhos. De referir que, foi apresentada declaração emitida pela entidade patronal do pai onde a mesma declara as plataformas horárias praticadas;

- É também falso que entre o posto de trabalho da requerente e o estabelecimento de ensino do menor dista apenas 15 minutos, dado que, é necessário considerar que em hora de ponta, pela experiência da trabalhadora, nunca demora menos de 50 minutos a chegar ao ponto de recolha do menor;
- Importa ainda salientar que a legislação laboral portuguesa, determina, nos termos dos artigos 33.º e 56.º do Código de Trabalho, conjugados com os artigos 36.º, 67.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa, proteção e direito fundamental as matérias relativas à parentalidade e a conjugação e/ou conciliação desta entre a vida profissional e o foro íntimo, pessoal e familiar do trabalhador;
- Há, pois, razoabilidade, proporcionalidade e a possibilidade de a Requerente poder ser encaixada no horário solicitado, dado que esse horário existe na empresa e principalmente no departamento de Responsabilidade Civil, do qual faz parte;
- Não havendo qualquer prejuízo nem necessidade extraordinária para a empresa a criação desse horário solicitado, dado que o mesmo existe, desde sempre, pelo menos desde a entrada da trabalhadora ao serviço daquela entidade;
- É manifesta a lisura, razoabilidade e proporcionalidade do pedido apresentado, considerando os superiores interesses dos filhos menores da Requerente e da sua vida familiar por um lado, e por outro, o exercício das funções correspondentes à categoria profissional e os legítimos interesses da Empregadora requerida.
- Manifesta-se, desta forma, oposição à intenção de recusa da Empregadora Requerida e reitera-se o pedido apresentado da prática laboral em regime de horário flexível, com início e final entre as 8h00 e as 17h00, de segunda a sexta-feira, todos os dias úteis do ano, com vista a poder prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos ... e ..., nos termos da alínea b) n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho. (...)"

**1.5.** A trabalhadora junta ou ainda, em sede de apreciação, 3 documentos, a saber:

- Printscreens da plataforma detida pela entidade empregadora, denominada de ..., utilizada para consulta dos horários do Departamento de Responsabilidade Civil da

....

- Doc. 1 - horários praticados pelo Departamento de Responsabilidade Civil da ... em Portugal.
- Doc. 2 — escala de horários ao fins-de-semana.
- Doc. 3 — escala de horários em função do caudal do serviço.

**1.6.** Do expediente remetido pela entidade empregadora consta ainda o contrato de trabalho outorgado com a trabalhadora, e além destes, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumpre analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da

parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

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

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

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

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

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

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

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça,

cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

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

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite

aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

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

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

**2.22.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o

correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.24.** Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

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

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

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

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

**2.32.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.33.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

**2.35.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

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

empregadora.

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora vem solicitar autorização para, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, trabalhar em regime de “horário flexível, com o intuito de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores, respetivamente nascidos a 18 de Agosto de 2021 e 3 de Dezembro de 2013, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo elaboração de horário de trabalho e de acordo com os turnos existentes na empresa das 8h00 às 17h00 com uma hora de almoço, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados, e com folgas ao fim-de-semana.

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

**2.39.** Sublinhamos todavia e antecipadamente que, no contexto funcionamento de um estabelecimento que impõe a prestação da trabalho de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, conforme solicitada pela trabalhadora, **só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada**, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

**2.40.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.41.** A entidade empregadora refere que, tendo em conta o horário solicitado, “prescindir dos seus serviços precisamente aos fins-de-semana e em horários pós laboral, correspondendo aos períodos de maior afluência de clientes, pode resultar em atrasos ou falta no serviço a prestar ao cliente”, com consequências ao nível da produtividade da Empresa e dos próprios serviços prestados ao cliente. E ainda que, dadas as *polivalências* da trabalhadora, e a sua *antiguidade*, atribuir-lhe apenas o horário solicitado é gerador de *impactos muito negativos na*

*operacionalidade de equipa e prejudica tanto a produtividade da Empresa como afeta e denigra a sua imagem.*

**2.42.** Ora, nenhuma das circunstâncias alegada concretiza quaisquer qualidades ou características pessoais e/ou técnicas da trabalhadora requerente que nos permitam concluir objetivamente pela impossibilidade da sua substituição.

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

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

**2.45.** A entidade empregadora fundamenta a sua recusa no sentido de que o pedido da requerente *causa graves prejuízos sérios à Empresa, perturbando o imperioso funcionamento do departamento e a operacionalidade que é exigível pela atividade, na medida em que é, precisamente, nos fins-de-semana, que as lojas da Empresa têm mais afluência de clientes, pelo que é essencial assegurar a plenitude e a qualidade do serviço pelo qual a Empresa se pauta e faz manter a sua atividade.* Mais refere que, *na eventualidade da Empresa descuidar, precisamente, de serviço durante o fim-de-semana, e, bem assim, nos períodos em que é consciente de que há mais necessidade e que é essencial garantir o caudal de operadores, a operacionalidade deixará de ser funcional e deixará de conseguir prestar, sequer, os serviços mínimos ao cliente, e de qualidade.*

**2.46.** Também aqui constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e

concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível.

**2.47.** Com efeito, além de considerações tendencialmente generalistas e conceitos indeterminados (p. ex. graves prejuízos sérios à empresa; assegurar a plenitude e a qualidade do serviço; garantir o caudal de operadores) a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.

**2.48.** A falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.49.** Com efeito, a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

**2.50.** Saliente-se que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

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

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

### **III – CONCLUSÃO**

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

**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 ..., **com a restrição decorrente da necessidade de prestação de trabalho aos dias feriado, a menos que para tanto obtenha o consentimento da entidade empregadora.**

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

### **IV - INFORMAÇÕES:**

#### **A CITE informa que:**

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa

do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

**4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024,  
COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO  
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DOS  
AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE  
PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP),  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA  
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**