

## PARECER N.º1162/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/5837/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** 14.10.2024 a CITE rececionou da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela ....

**1.2.** A entidade empregadora recebeu o **pedido da trabalhadora** com data de **18.09.2024**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, trabalhar em regime de horário flexível, propondo desempenhar funções *entre as 8h e as 18,30h de segunda a sábado (em vez dos horários rotativos inicialmente praticados ou os atuais horários definidos entre as 9h e as 21,30h que se prolonguem para além das 18,30h), com definição pela empregadora do intervalo para almoço e das horas de entrada e saída e com uma folga ao Domingo enquanto decorrer a época desportiva da atividade remunerada exercida pelo m/ marido, e a outra folga a definir pela empregadora.*

Fundamenta o pedido no facto de ser mãe de uma criança com 6 meses de idade, a quem necessita prestar assistência porquanto o outro progenitor tem atividade profissional, não conseguindo auxiliar a requerente nos cuidados da menor.

A trabalhadora indica ainda que o *prazo previsto de utilização deste regime durará previsivelmente pelo período de 6 ou 7 anos, (sem prejuízo do horário de amamentação/aleitação que estou a prestar) até que a minha filha ingresse no ensino básico (altura em que presumivelmente terá 6 ou 7 anos de idade) ou caso o m/ marido deixe de ser jogador de futebol remunerado, se ocorrer em momento anterior.*

A requerente declarou, no pedido, que reside em comunhão de mesa e habitação com a menor, juntando ainda atestado de residência.

**1.4.** Por carta registada remetida à trabalhadora por correio registado datado de **08.10.2024**, a entidade empregadora comunicou a **intenção de recusa do pedido formulado**, nos seguintes termos:

“( ... )

**1. Da errada formulação do pedido:**

*Antes de mais, de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, o Trabalhador que pretende trabalhar em regime de horário flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente. Posto isto, da análise de documentação junta por V. Exa., não se vislumbra qualquer documento que comprove que o pai da menor trabalha (detentor de contrato de trabalho) em horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais.*

*Acréscie dizer que V. Exa alega um segundo “trabalho”, não juntando o respetivo contrato de trabalho e os horários concretos em que é desempenhada essa atividade profissional.*

*Assim, devia V. Exa formular o seu pedido de flexibilidade horário em conformidade com o horário praticado pelo pai da menor, por forma a conciliarem o exercício das responsabilidades parentais em conjuntos, procurando sim, compatibilizar o seu horário de trabalho, com o horário de trabalho do mesmo.*

**2. Pedido de alteração contratual para horário fixo:**

Desde logo, a indicação do horário de trabalho de segunda-feira a Sábado das 08h00 às 18h30, com folga fixa ao Domingo, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração contratual para a laboração em horário fixo durante, aproximadamente, 12 anos, que não deixa qualquer margem de opção ao empregador na delimitação dos períodos de entrada e saída.

Acréscimo 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 e 57.º, do Código do Trabalho não confere tal direito à trabalhadora, pelo que também por esse motivo o seu pedido não tem amparo na lei, isto porque o conceito e regime de atribuição de horário flexível consagrado nos referidos artigos, resulta que este horário é, dentro dos limites legalmente estabelecidos, fixado pelo empregador, ou seja, cabe ao empregador estabelecer os limites temporais dentro dos quais o horário flexível pode ser exercido, depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo por forma a poder cuidar da sua filha menor.

Por outro lado, o seu pedido viola os termos entre nós e por nós expressamente contratualizados, na medida em que foi contratada para prestar serviço em regime de turnos rotativos.

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 saída). Até porque cabe no âmbito do poder de direção da Empresa determinar o horário de trabalho.

Voltando ao seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é fixar o horário nos termos acima referidos, com descanso semanal fixo ao domingo, e não a de obter um verdadeiro horário flexível.

Assim sendo, V. Exa, deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a Entidade Empregadora definir o respetivo horário de trabalho. Logo, este eido rígido formulado por V. Exa., limita os poderes de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos previstos do artigo 212º, do Código do Trabalho. Por outro lado, há que considerar que o horário requerido o horário requerido não contempla nenhum dos horários planificados na loja onde desempenha as suas funções, não podendo, pois, empresa começar a criar (i) criar horários em função das necessidades a 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, o de ter controlo sobre essa mesma.

Contudo, sem prejuízo do referido, cumpre esclarecer que:

3. Atendendo que o seu pedido causa graves prejuízos sérios à Empresa, perturbando o Imperioso funcionamento de loja e a operacionalidade que é exigível pela atividade, na medida em que:

Ainda que a loja tenha um horário de abertura ao público das 09h00 às 21h30, como tem conhecimento, o horário de laboração é superior — 05h às 00h00, na medida em que é essencial toda uma preparação (prévia e posterior) da loja (nomeadamente reposição, organização, preparação de seções como padaria, picking, etc.).

Sendo que, como bem sabe, parte dessa preparação ocorre logo no horário da manhã antes da abertura de loja e, outra, no horário da noite, após o encerramento da loja. Não sendo, assim, esse horário compatível com as necessidades operacionais e funcionais da loja, na medida em que as tarefas adstritas a essas franjas horárias são essenciais para a loja funcionar em pleno, e para todo o seu funcionamento durante o dia ser operacional o suficiente para desenvolver a atividade da Empresa e a sua sustentabilidade.

Além de, ser precisamente em parte do horário da noite que a loja tem 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 nos horários da manhã e da noite, 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 a loja deixará de conseguir prestar, sequer, os serviços mínimos ao cliente, e de qualidade.

Por outro lado, e conforme referido, o horário de trabalho solicitado não se enquadra em nenhum horário dos estabelecidos e praticados na loja, que correspondem, precisamente, à franja horária onde há a necessidade.

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 semanas, 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.

Acréscimo 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, manhãs, noites e fins de semana, mais concretamente Domingos, prejudicando os demais trabalhadores da loja.

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 loja!) para:

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 (neste caso sábado) 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 de fecho (e o de madrugada) entre os vários colegas da equipa.

4. Sendo que, subjacente à necessidade de ter recursos humanos afetos surge a questão das polivalências que dispõe, nomeadamente de padaria, caixas e reposição, sendo essa trilogia essencial, especialmente nos períodos que não abrangeu no seu pedido.

Especialmente no que toca à polivalência de padaria, cuja formação é muito exaustiva e técnica, e cuja experiência é elementar para assegurar o cabal desempenho das tarefas e da qualidade do serviço que é prestado aos clientes, constituindo esse um dos motivos pelos quais a Empresa a considera indispensável, e, bem assim, em complemento com a imperiosidade da sua afetação

Não dispõe a Empresa de outros operadores com as mesmas polivalências que V. Exa., nem com a experiência que já tem, assim como de meios disponíveis para assegurar a formação que é exigida na respetiva polivalência. Reforçando ainda que, dada a sua antiguidade, março de 2023, a sua experiência é muito importante na gestão dos clientes e dos pedidos.

Prescindir dos seus serviços precisamente num dos dias para os quais foi expressamente contratada (neste caso, o Domingo), e, para além disso, 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 produto e 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 loja 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 lojas, etc.).

Tais formações, especialmente da secção de padaria, são muito demoradas e técnicas.

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

— E, mesmo que o tivesse, o investimento que tais formações requerem, não se coadunariam com contratações a tempo parcial (independentemente do vínculo labora 1).

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.

5. Acresce ainda que ambos os progenitores têm igual responsabilidade na guarda da criança (artigo 1878.º n.º 1 do Código Civil). Sendo que, conforme decorre da parte final n.º 1 do artigo 56.º, o referido direito pode exercido por ambos os progenitores.

Cumpre referir que o poder de direção do empregador tem por base o direito fundamental de livre iniciativa privada. A compressão desse direito — ainda que justificada por outro direito fundamental — nunca pode deixar de obedecer a critérios de necessidade, proporcionalidade e adequação (trata-se, no fundo, de uma colisão de direitos).

No seu caso concreto, em que alega que o outro progenitor é jogador de futebol remunerado na ..., no entanto não junta qualquer Contrato de Trabalho que demonstre que o mesmo é jogador profissional. Ora, é considerado jogador profissional o que celebre contrato de trabalho desportivo com um Clube, auferindo retribuição pela prestação da sua atividade. Por outra banda, é jogador amador, no segmento competitivo ou de recreação e lazer, aquele cujo vínculo a um clube não resulta de um contrato de trabalho, não auferindo qualquer retribuição, sem prejuízo do direito a receber uma compensação pelas despesas efetivamente incorridas no exercício da atividade, Por estes motivos, não pode ser considerado uma justificação válida para a concessão de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º, do Código do Trabalho.

*Assim, não é possível concluir que a compressão do poder de direção que V. Exa. pretende impor à empresa é necessária, proporcional e adequada. Nestas circunstâncias, entendemos que qualquer interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que ampare o seu pedido seria inconstitucional, por violação do artigo 61.º Constituição da República Portuguesa. 6. 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, e em horários e dias para os quais não foi contratada prestar serviço, 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 daqui, por exemplo, um ano, também, mais não só, considerando o motivo alegado — o facto de o outro progenitor jogar futebol amador, que a época desportiva é de 10 meses e com diversas interrupções.*

*Neste sentido, procurámos encontrar uma solução equilibrada para ambas as partes, tendo em consideração que a época desportiva tem uma duração média de 10 meses, com pausas nos treinos e jogos, não sendo uma verdadeira necessidade.*

*No entanto, V. Exa. inviabilizou com qualquer acordo que atendesse aos interesses de todas as partes envolvidas.*

*Por fim, informamos que, no prazo de 05 dias, poderá pronunciar-se sobre a presente recusa, e no qual nos demonstramos disponíveis, durante esse prazo, para chegar a um acordo.*

*Sendo que, sem prejuízo de entendermos que o seu pedido não consubstancia um pedido de horário flexível”, ao abrigo do disposto no artigo 56º, do Código do Trabalho e seguintes, e que não estão cumpridos os requisitos formais exigíveis pelo artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea i), do Código do Trabalho, porquanto V. Exa. não instruiu o seu pedido com a “Declaração da qual conste: Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”, assim, volvido esse prazo (05 dias), enviaremos o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e do Empresa para que, querendo, emita o seu parecer.*

*(...)”*

1.4. Não consta do processo remetido à CITE, que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

## 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 dispondo 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 profissional 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 sugerindo que o *“horário seja praticado entre as 8h e as 18,30h de segunda a sábado, com definição pela empregadora das horas de entrada e saída e com uma folga ao Domingo enquanto decorrer a época desportiva da atividade remunerada exercida pelo marido e a outra folga a definir pela empregadora.* Informa ainda que pretende usufruir de tal regime, previsivelmente pelo período de 6 ou 7 anos.

**2.38.** Fundamenta o pedido no facto de ser mãe de uma criança com 6 meses de idade, com quem reside em comunhão de mesa e habitação e a quem necessita prestar assistência.

**2.39.** 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.

**2.40.** 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, *não dispõe de outros operadores com as mesmas polivalências nem com a experiência que tem, assim como de meios disponíveis para assegurar a formação que é exigida na respetiva polivalência.*

**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 excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) 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 de loja e a operacionalidade que é exigível pela atividade, na medida em que ainda que a loja tenha um horário de abertura ao público das 09h00 às 21h30, como tem conhecimento, o horário de laboração é superior - 05h às 00h00, na medida em que é essencial toda uma preparação (prévia e posterior) da loja (nomeadamente reposição, organização, preparação de seções como padaria, picking, etc.).*

**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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

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

#### **IV - INFORMAÇÕES:**

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

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, n.º 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 06 DE NOVEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**