

PARECER N.º 9/CITE/2025

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/7298/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **18 de dezembro de 2024**, por comunicação eletrónica, 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, no dia **28 de novembro de 2024**, nos termos do qual solicita *ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis*, a partir do dia 1 de janeiro de 2025 e durante 5 anos, a atribuição de um regime de horário flexível para prestar apoio e assistência imprescindível à filha, nascida em 23 de dezembro de 2023, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Neste contexto, propõe que *o período de trabalho normal de 8 horas por dia e 40 horas semanais, seja organizado de segunda-feira a sexta-feira, com dois dias de descanso semanal, exercendo as funções em regime de turno fixo, ou seja, um turno fixo das 10 horas às 19 horas, ou das 09 horas as 18 horas, em ambas os casos com uma hora de almoço, fixado de segunda-feira a sexta-feira; estabelecendo-se as folgas/descanso semanal ao Sábado e ao Domingo.*

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido um atestado comprovativo da morada da residência e composição do agregado familiar, e uma declaração do jardim de infância onde a criança frequenta o berçário, comprovando os horários de funcionamento, uma fotocópia do documento de identificação da filha.

1.5. A entidade empregadora veio por carta regista com AR, com data de **13 de dezembro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito o seguinte:

“(…) Acusamos a receção, no dia 28/11/2024, da sua carta datada de 25/11/2024.

Nesta, requer que lhe seja aplicado o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho (diploma ao qual pertencem os artigos doravante citados sem indicação da fonte), propondo “um horário fixo das 10 horas as 19 horas, ou das 9 horas as 18 horas, em ambos os casos com uma hora de almoço, fixado de segunda a sexta-feira” e “fixando-se as folgas/descanso semanal ao Sábado e ao Domingo”.

Pretende ainda que o regime do horário flexível lhe seja aplicável a partir do dia 1 de janeiro de 2025, com um prazo, por si previsto, de 5 anos.

Antes de mais, assinalamos o seguinte:

O estatuído no n.º 2 do artigo 56.º não confere ao trabalhador o direito de balizar ou impor ao empregador as horas de início e do termo do período normal de trabalho que pretende que este lhe fixe. Considera esta empresa, que este aspeto é bastante para que o requerimento em causa não cumpra todos os requisitos formais a que está obrigado, motivo pelo qual, em rigor, não pode ser agora apreciado.

Sem prejuízo do acima referido, adiantam-se, por mera cautela, para a hipótese de assim não se entender, os motivos de ordem substantiva pelos quais o referido pedido não poderia, em qualquer caso, ser aceite por esta empresa.

V. Exa. presta trabalho na nossa loja de ...da ..., localizada no ..., ..., ..., cujo horário de abertura ao público é atualmente das 10:00 às 23:00, de segunda-feira a domingo.

Uma vez que a loja, como sabe, tem um regime de laboração continua estando em funcionamento durante mais de oito horas por dia, impõe-se a adoção de horários de trabalho por turnos, encadeados entre si, de modo a assegurar que, em cada momento, a loja dispõe do número mínimo de trabalhadores essencial ao seu funcionamento.

O simples facto de a organização do tempo de trabalho ser feita por turnos contende, desde logo, com o regime do horário flexível.

A acrescer a isto, sendo V. Exa. responsável de turno, cabe-lhe substituir a gerente quando esta não está presente. De resto, além da responsável de turno e da gestora de loja, não há mais ninguém encarregue da gestão da loja.

Assinala-se ainda que a gerente da loja de ...(que corresponde ao local de trabalho da requerente) encontra-se de baixa desde maio de 2024, cabendo a da loja de ...tentar assegurar, de modo simultâneo, a gerência das duas lojas, o que nem sempre é possível. Ora, é necessário garantir que a loja de ...tem sempre, em cada momento, uma pessoa responsável por realizar a chefia da equipa, nomeadamente a gerente da loja e uma das responsáveis de turno, que constituem a equipa de gestão, para assegurar a resolução de reclamações e a decisão de pedidos, realizar os contactos com outras áreas da empresa e com terceiros, controlar o cumprimento de regras internas, realizar os registos e os relatórios do serviço, verificar, pedir e repor stocks e tratar de outros assuntos de natureza administrativa, logística e gestionária. Contrariamente ao que sucede em outras lojas, esta não tem, de momento, mais do que uma responsável de turno (...é considerada uma loja ..., significando isto que está no patamar das lojas ... com maior faturação, razão pela qual devia ter mais do que uma Responsável de turno).

Para além do acima exposto, importa sublinhar que o sábado e o domingo, dias em que V. Exa. não pretende prestar serviço, são, no negócio desta loja, inserida em centro comercial, os dias mais importantes da semana, nos quais se verifica maior tráfego de pessoas.

Por isso, em consequência, deviam ter um volume de vendas proporcional a esse maior tráfego. Porém, isso não tem acontecido, desde logo porque a equipa de gestão fixa desta loja esta ausente há bastante tempo.

Esta loja tem, assim, pelo contrário, vindo a reduzir as suas vendas nesses dias.

A alteração de horário por V. Exa. solicitada prejudicaria ainda mais a loja.

Acresce que os turnos são programados de modo a não existir sobreposição dos intervalos de descanso, garantindo sempre, em cada momento, a presença do número mínimo de trabalhadores necessário a continuidade do serviço e, em especial, no período de maior afluência, que é tipicamente a partir das 12:00 horas.

Além de imposta a abertura desta loja - inserida no ... - aos sábados e aos domingos, o Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros aplicável à presente relação laboral (cláusula n.º 1) não determina um dia de descanso semanal em específico, uma vez que estamos perante um estabelecimento comercial legalmente autorizado a estar aberto ao domingo, nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 35.2 do referido contrato coletivo e da alínea e) do n.º 1 do artigo 6 do Regulamento n.º 240/2024, de 27 de fevereiro.

Tudo isto seria colocado em causa se fosse deferido o seu pedido. De resto, como se referiu acima, esta loja tem, forçosamente, por motivos contratuais, de estar aberta todos os dias, no horário acima referido, como, aliás, é comum suceder com as lojas inseridas em centros comerciais.

Por fim, o encerramento sistemático da loja ao fim de semana, para além de gerar desconfiança junto dos consumidores, levaria certamente a que muitos dos nossos clientes procurassem alternativas, passando a realizar as suas compras em lojas da concorrência, podendo mesmo fidelizar-se junto destas, com a consequente redução do negócio a médio prazo.

De resto, importaria, logo no imediato, enormes perdas de faturação, que a empresa não poderia suportar.

Nesta conjuntura, criar-se-ia o risco de a loja onde presta serviço vir a tornar-se economicamente inviável, obrigando ao seu encerramento.

Com efeito, apenas por recurso ao regime de turnos é possível ter sempre disponível o número mínimo e suficiente de trabalhadores para manter a loja em funcionamento.

A flexibilização do horário de V. Exa. tornaria a loja impossível de gerir.

A atividade de vendas ao público em loja é uma daquelas situações em que o trabalho não pode esperar nem ser adiantado: tem de ser efetuado logo que há uma solicitação de um cliente. As consequências da alteração do horário implicariam um misto de quebra da qualidade do atendimento, perda de clientela, degradação da imagem da empresa, descida de volume de vendas, desorganização do trabalho, sobrecarga de colegas e degradação do ambiente de trabalho.

As margens económicas da loja em causa também não permitem à empresa contratar um trabalhador para assegurar os períodos de flexibilidade do horário da trabalhadora, o que, além do mais, implicaria uma duplicação de custos que não pode ser exigida a esta empresa. A alteração do horário levaria, enfim, a que a empresa deixasse de conseguir exercer o poder de organização do trabalho.

De resto, todos os restantes trabalhadores da loja — vendedores e armazenista - laboram em quaisquer dos turnos, com regime de folgas rotativas (a armazenista não trabalha aos fins de semanas e feriados, em todas as lojas em que existe esta função), de modo a assegurar a presença mínima do número de trabalhadores de cada equipa ao longo do dia, mesmo tendo filhos menores a seu cargo, pelo que todos estes seriam prejudicados V. Exa. não realizasse, ao invés de todos os outros, turnos. E, claro, todos trabalham igualmente ao fim de semana.

Em suma, o horário pretendido é incompatível com o normal funcionamento da empresa e da loja em causa, pelo que, se, por absurdo, o pedido em causa fosse considerado validamente apresentado, a empresa manifesta intenção de o recusar, ao abrigo do n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho. (...)"

1.6. Com data de **20 de dezembro de 2024**, a trabalhadora veio pronunciar-se quanto aos fundamentos da intenção de recusa que expressamente impugna, reiterando a necessidade do pedido, e mais esclarecendo que as funções que desempenha são inerentes à categoria profissional de caixeira, pelas quais é aliás remunerada com o ordenado mínimo, conforme documento que junta.

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

Cumprir 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 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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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 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 trabalhadora, 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 segundo o qual “(...) sendo 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, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

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

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

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

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

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

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

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a partir do dia 1 de janeiro de 2025 e durante 5 anos, para prestar apoio e assistência imprescindível à filha, nascida em 23 de dezembro de 2023, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. E propõe que o período de trabalho normal de 8 horas por dia e 40 horas semanais, seja organizado de segunda-feira a sexta-feira, com dois dias de descanso semanal, exercendo as funções em regime de turno fixo, ou seja, um turno fixo das 10 horas às 19 horas, ou das 09 horas as 18 horas, em ambas os casos com uma hora de almoço, fixado de segunda-feira a sexta-feira; estabelecendo-se as folgas/descanso semanal ao Sábado e ao Domingo.

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

2.39. O artigo 57.º, 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.

2.40. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.41. Note-se que a alegação de que a trabalhadora é a única responsável de turno não contende com a atribuição do regime previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, designadamente porque, em bom rigor, a requerente não presta a sua atividade profissional durante todo o tempo de laboração do estabelecimento, pelo que sendo responsável de turno, haverá já períodos de tempo em que a mesma não se encontra a trabalhar.

2.42. Ora, “as 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

2.43. 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.

2.44. Na intenção de recusa refere a entidade empregadora que:

- A trabalhadora presta a sua atividade profissional na loja de ...da ..., localizada no ..., cujo horário de abertura ao público é atualmente das 10:00 às 23:00, de segunda-feira a domingo.
- A loja tem um regime de laboração continua estando em funcionamento durante mais de oito horas por dia, pelo que se impõe a adoção de horários de trabalho por turnos, encadeados entre si, de modo a assegurar que, em cada momento, a loja dispõe do número mínimo de trabalhadores essencial ao seu funcionamento.

- O simples facto de a organização do tempo de trabalho ser feita por turnos contende, desde logo, com o regime do horário flexível.
- A trabalhadora é responsável de turno, cabendo-lhe substituir a gerente quando esta não está presente.
- Além da responsável de turno e da gestora de loja, não há mais ninguém encarregue da gestão da loja.
- Contrariamente ao que sucede em outras lojas, esta não tem, de momento, mais do que uma responsável de turno.
- A gerente está de baixa há vários meses.
- O sábado e o domingo, dias em que a trabalhadora não pretende prestar serviço, são os dias mais importantes da semana, nos quais se verifica maior tráfego de pessoas. Por isso, em consequência, deviam ter um volume de vendas proporcional a esse maior tráfego. Porém, isso não tem acontecido, desde logo porque a equipa de gestão fixa da loja esta ausente há bastante tempo.
- Acresce que os turnos são programados de modo a não existir sobreposição dos intervalos de descanso, garantindo sempre, em cada momento, a presença do número mínimo de trabalhadores necessário a continuidade do serviço e, em especial, no período de maior afluência, que é tipicamente a partir das 12:00 horas.
- Todos os restantes trabalhadores da loja — vendedores e armazenista - laboram em quaisquer dos turnos, com regime de folgas rotativas (a armazenista não trabalha aos fins de semanas e feriados, em todas as lojas em que existe esta função), de modo a assegurar a presença mínima do número de trabalhadores de cada equipa ao longo do dia, mesmo tendo filhos menores a seu cargo, pelo que todos estes seriam prejudicados a requerente não realizasse, ao invés de todos os outros, turnos. E, claro, todos trabalham igualmente ao fim de semana.

2.45. Assim analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível pretendido.

2.46. Com efeito, além de considerações, tendencialmente generalistas, 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. De resto, a entidade empregadora tão pouco refere quantos/as trabalhadores/as estão afectos/as a cada turno, e que turnos existem.

2.47. 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.

2.48. 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.

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

2.50. 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.

2.51. 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:

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

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 15 DE JANEIRO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.