

PARECER N.º 18/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 7403-FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Por correio eletrónico de 24 e 27 de dezembro de 2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópias de pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de Operador -1 no posto de abastecimento ... de
- 1.2. **Por carta datada de 27.11.2024** e recebido pela entidade empregadora a 03.12.2024, **a trabalhadora apresentou o primeiro pedido** de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, no qual solicita que, seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível face às suas responsabilidades parentais:

“(...)

Este meu pedido de atribuição de horário flexível prende-se com o facto de ser trabalhadora com responsabilidades familiares e a necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, dado que tenho dois filhos menores do que 12 anos: (...), nascido a 7 de março de 2024 e (...), nascida a 13 de dezembro de 2021, de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 56.º, do Código do Trabalho.

*Considerando o disposto nos n.ºs 2 e 3, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, bem como **tendo em conta os turnos existentes na loja onde me encontro**, proponho que o meu horário de trabalho em regime de horário flexível corresponda ao seguinte, enquanto estiver a usufruir da dispensa para amamentação:*

*i. Seja-me atribuído **um turno de segunda a sexta-feira, com início às 09h00 e término às 13h00, sem prejuízo da dispensa diária para***

efeitos de amamentação, nos termos do disposto nos arts. 47.º e 48.º do Código do Trabalho, já anteriormente comunicada;

ii. Solicitando, igualmente, que os **dias de descanso semanal correspondam aos dias de sábado e domingo**.

Por todos os motivos supra expostos, e de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, solicito que a atribuição do horário flexível nos termos solicitados acima produza efeitos enquanto se mantiver a licença alargada intercalada- cfr. comunicação enviada em 11 de Agosto de 2024 (...).

Acresce que, em cumprimento do disposto na al. b), do n.º 2, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, **declaro sob compromisso de honra que vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus dois filhos menores**.

(...)"

- 1.3. **Por carta datada a 20.12.2024, e remetida na mesma data, a entidade empregadora, comunicou à trabalhadora a intenção de recusa referente ao primeiro pedido efetuado pela trabalhadora.** Da fundamentação aduzida pela entidade empregadora, verifica-se que a mesma recusa o pedido da requerente porquanto entende que o pedido não consubstancia um pedido de horário flexível, por outro alega o seguinte:

"(...)

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

Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja no ... – ... (doravante designada por «loja»), exercendo as funções na secção alimentar. **A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 06h00 e as 22h00.** '

Isto posto:

1. A loja tem um total de 49 trabalhadores, 29 a tempo inteiro e 20 a tempo parcial.
2. Na loja existem 25 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.
3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso

semanal, salvo sete trabalhadores cujo horário foi adaptado às suas necessidades.

4. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho.

a) Abertura - das 06h00 às 15h00,

b) Intermédio - das 08h00 às 17h00; das 09h30 às 18h30;

c) Fecho - das 11 h30 às 21 h30;

5. A secção alimentar, a qual V.Exa. integra, pratica os seguintes horários:

a) Abertura - das 06h00 às 15h00;

b) Fecho- das 13h00 às 22h00 ou part-time de fecho, das 18h00 às 22h00;

(...)

7. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente ao final da tarde, das 16h00 às 19h30, durante a semana.

8. Ao fim de semana, os períodos de maior afluência melhor supra descritos verificam-se com maior intensidade.

9. De ressaltar que, o fim de semana é o período em que se verifique um grande incremento de clientes em loja, sendo certo que a secção alimentar, nomeadamente os trabalhadores afetos à reposição, são essenciais, uma vez que, com o aumento de vendas, é necessária reposição constante dos produtos.

10. Por conta desta afluência, as diferentes secções têm de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos

11. Assim, no mínimo, a secção necessita de 5 trabalhadores por dia para o seu correto funcionamento- dois no horário de abertura, um no horário de fecho a tempo inteiro (das 13h00 às 19h00) e dois no part-time de fecho (das 18h00 às 22h00), de forma a organizarem a loja para a abertura do dia seguinte.

Ora,

12. V. Exa. pretende o(s) seguinte(s) horário(s) fixo(s):

a) Das 09h00 às 13h00, com folgas fixas ao sábado e ao domingo, enquanto estiver a usufruir da licença complementar alargada:

13. Desde já se refira que a intenção de recusa não é o meio idóneo para que a mesma se pronuncie quanto às licenças, nem à organização do tempo de trabalho durante as licenças.

No entanto, e sem prescindir,

14. Atender ao pedido, significaria que V.Exa. prestaria trabalho das 09h00 às 13h00, ou seja, praticaria, apenas parte do horário intermédio, deixando a descoberto o período das 09h00 às 09h30 ou das 08h00 às 09h00.

15. Com efeito, o número de trabalhadores que está alocado à secção de V. Exa. é no mínimo necessário para garantir o seu funcionamento.

16. Atendendo ao quadro de pessoal que compõe a secção, atribuição do horário solicitado afetaria tanto o horário de abertura, como o horário de fecho de loja.

17. Por outro lado, a atribuição do horário ao fim-de-semana não permite uma rotatividade do regime de folgas instituído, ou seja, os restantes trabalhadores teriam de trabalhar, consecutivamente, ao sábado e ao domingo, sob pena de deixarem a secção sem trabalhadores.

Ademais,

18. Como já se referiu, a secção pratica dois horários e nenhum deles corresponde àquele solicitado por V. Exa, nem o horário de V.Exa. permite o enquadramento nos turnos existentes, sem deixar a descoberto algum período da secção.

19. Ou seja, teria de ser criado um horário novo e específico para dar resposta às suas necessidades.

(...)

23. Ademais, a loja não é obrigada a atribuir-lhe um horário que não existe.

(...)

35. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

(...)"

1.4. Por carta datada de 02.12.2024, a trabalhadora apresentou o segundo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, no qual solicita que, seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível face às suas responsabilidades parentais:

"(...) A partir do dia 13 de fevereiro 2025 (...)

Este meu pedido de atribuição de horário flexível prende-se com o facto de ser trabalhadora com responsabilidades familiares e a necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, dado que tenho dois filhos menores do que 12 anos: (...), nascido a 7 de março de 2024 e (...), nascida a 13 de dezembro de 2021, de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 56.º, do Código do Trabalho.

*Considerando o disposto nos n.ºs 2 e 3, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, bem como **tendo em conta os turnos existentes na loja onde me encontro**, proponho que o meu horário de trabalho em regime de horário flexível corresponda ao seguinte, enquanto se mantiver a dispensa diária para amamentação:*

- i. Seja-me atribuído **um turno de segunda a sexta-feira, solicitando assim que os dias de descanso semanal correspondam aos dias diário de sábado e domingo;***
- ii. Considerando o **período normal de trabalho diário**, enquanto existir amamentação e dispensa diária para o mesmo efeito, **é de 6 horas diárias;***
- iii. Que essas 6 horas de trabalho diário **sejam realizadas de forma seguida, sem intervalo para almoço;***
- iv. E, nesta sequência, o horário de trabalho tenha **início às 9h00 e término às 15h00** – correspondendo ao turno das 8h00 às 17h00,*
- v. E, gozando da dispensa diária para efeitos nos termos do disposto dos arts. 47.º e 48.º do Código do Trabalho, uma hora ao início e outra hora ao final da jornada de trabalho.*

Por todos os motivos supra expostos, e de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, solicito que a atribuição do horário flexível nos termos solicitados acima produza efeitos enquanto se mantiver a dispensa diária para efeitos de amamentação.

*Acresce que, em cumprimento do disposto na al. b), do n.º 2, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, **declaro sob compromisso de honra que vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus dois filhos menores. (...)***

1.5. Por carta datada a 19.12.2024, a entidade empregadora, comunicou à trabalhadora a intenção de recusa referente ao segundo pedido efetuado pela trabalhadora.

Da fundamentação aduzida pela entidade empregadora, verifica-se que a mesma recusa o pedido da requerente porquanto entende que o pedido não consubstancia um pedido de horário flexível, por outro alega o seguinte:

“(...) Acusamos a receção, no dia 11 de dezembro de 2024 da carta dirigida à ..., através da qual solicita um horário fixo de segunda a sexta, das 08h00 às 17h00, com folgas fixas ao sábado e ao domingo, enquanto durar a licença de amamentação, nomeadamente, V.Exa. pretende efetuar seis horas seguidas, sem intervalo para almoço, com início às 09h00 e término às 15h00.

(...)

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

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja no ... – ... (doravante designada por «loja»), exercendo as funções na secção alimentar. **A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 06h00 e as 22h00.***

Isto posto:

1. A loja tem um total de 49 trabalhadores, 29 a tempo inteiro e 20 a tempo parcial.

2. Na loja existem 25 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.

3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos di às de descanso semanal, salvo sete trabalhadores cujo horário foi adaptado às suas necessidades.

4. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho.

a) Abertura - das 06h00 às 15h00,

b) *Intermédio - das 08h00 às 17h00; das 09h30 às 18h30;*

c) *Fecho - das 11 h30 às 21 h30;*

5. A secção alimentar, a qual V.Exa. integra, pratica os seguintes horários:

a) *Abertura - das 06h00 às 15h00;*

b) *Fecho - das 13h00 às 22h00 ou part-time de fecho, das 18h00 às 22h00;*

(...)

7. *Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente ao final da tarde, das 16h00 às 19h30, durante a semana.*

8. *Ao fim de semana, os períodos de maior afluência melhor supra descritos verificam-se com maior intensidade.*

9. *De ressaltar que, o fim de semana é o período em que se verifique um grande incremento de clientes em loja, sendo certo que a secção alimentar, nomeadamente os trabalhadores afetos à reposição, são essenciais, uma vez que, com o aumento de vendas, é necessária reposição constante dos produtos.*

10. *Por conta desta afluência, as diferentes secções têm de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos*

11. Assim, no mínimo, a secção necessita de 5 trabalhadores por dia para o seu correto funcionamento- dois no horário de abertura, um no horário de fecho a tempo inteiro (das 13h00 às 19h00) e dois no part-time de fecho (das 18h00 às 22h00), de forma a organizarem a loja para a abertura do dia seguinte.

Ora,

12. *V. Exa. pretende o(s) seguinte(s) horário(s) fixo(s):*

a) *Das 08h00 às 17h00, com folgas fixas ao sábado e ao domingo, enquanto durar a licença de amamentação, nomeadamente, V.Exa. pretende efetuar seis horas seguidas, sem intervalo para almoço, com início às 09h00 e término às 15h00;*

b) *Das 08h00 às 17h00, com folgas fixas ao sábado e ao domingo, após o término da dispensa para amamentação:*

13. *Assim, podemos retirar duas conclusões:*

a) *V.Exa. pretende um horário fixo das 08h00 às 17h00;*

b) V.Exa. pretende folgas fixas ao fim-de-semana;

14. Acrescente-se que, no que ao horário solicitado na al. a), o mesmo não poderá ser atribuído, uma vez que é legalmente impossível.

15. V.Exa. pretende gozar a dispensa de amamentação das 08h00 às 09h00 e das 15h00 às 17h00, de acordo com o pedido efetuado.

16. Pretende, igualmente, prestar 6 horas de trabalho consecutivo.

17. Ora, a atender o seu pedido, V.Exa. prestaria trabalho das 08h00 às 14h00, intervalo de descanso das 14h00 às 15h00 e dispensa para amamentação das 15h00 às 17h00 acabaria por usufruir de 3 horas de dispensa para amamentação, o que não é admissível.

Destarte,

18. No seguimento, e já no que ao pedido da alínea b) concerne, refira-se que a conceder-lhe o horário solicitado, significaria que V. Exa. praticaria, parte do horário de abertura e parte do horário intermédio-iniciaria a sua jornada de trabalho às 08h00 (ao invés das 06h00) e terminaria às 17h00 (ao invés das 22h00), sobrecarregando os restantes colegas com os horários de abertura e de fecho.

19. Com efeito, o número de trabalhadores que está alocado à secção de V. Exa. é o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento.

20. Atendendo ao quadro de pessoal que compõe a secção, atribuição do horário solicitado afetaria tanto o horário de abertura, como o horário de fecho de loja.

21. Por outro lado, a atribuição do horário ao fim-de-semana não permite uma rotatividade do regime de folgas instituído, ou seja, os restantes trabalhadores teriam de trabalhar, consecutivamente, ao sábado e ao domingo, sob pena de deixarem a secção sem trabalhadores.

Ademais,

22. Como já se referiu, a secção pratica dois horários e nenhum deles corresponde àquele solicitado por V. Exa.

23. Ou seja. teria de ser criado um horário novo e específico para dar resposta às suas necessidades.

24. Ora, tal solução iria implicar uma alteração profunda da forma de funcionamento da secção. Implicaria, igualmente, que de manhã, V.Exa. não poderia iniciar as suas funções antes da abertura de loja ao público, de forma a preparar os produtos antes da chegada de clientes.

25. A todos os trabalhadores é devido o respeito pelos seus períodos de descanso diário e semanal.

26. Como tal, os trabalhadores que realizem horário de fecho não podem realizar horário de abertura, pois não é respeitado o período de descanso equivalente a onze horas.

27. Assim, atribuir-lhe o horário solicitado significaria que existiriam dias em que o número de trabalhadores não seria suficiente para assegurar as tarefas inerentes ao fecho ou à abertura de estabelecimento.

28. Desta forma, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados e folgas rotativas em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra.

29. Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.

30. No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.

31. Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados à situação de V. Exa.

32. Além disso, implicaria desrespeitar prescrições médicas em virtude do cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho a que o empregador se encontra adstrito.

33. Ademais, a loja não é obrigada a atribuir-lhe um horário que não existe.

(...)

39. Consequentemente, e sem prejuízo do risco contraordenacional inerente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, **nem existindo o horário pretendido por V. Exa., o bom funcionamento da secção é colocado em causa, acarretando um prejuízo sério para a loja.**

- 1.6. Por carta datada de 23.12.2024, a trabalhadora requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando e esclarecendo o pedido, bem como refutando argumentos da entidade empregadora:

“(…)

Venho, pela presente, e ao abrigo do disposto no n.º 4, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, apresentar resposta à intenção de recusa de atribuição do horário flexível pela minha Constituinte ..., a V/ solicitado através da nossa comunicação datada de 03.12.2024, o que o faço nos termos e com os fundamentos seguintes:

A – DO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL

1. A trabalhadora remeteu em 03.12.2024 pedido de horário flexível, conforme descrição se dá por reproduzida pela respetiva comunicação, com início a 13.02.2025.

2. Sendo certa que também nessa comunicação, referiu em que termos pretendia a dispensa para a amamentação, a ser gozada, a saber: 1h de manhã (primeira hora do turno) e 1h de tarde (última hora do turno).

3. Vem a entidade empregadora indicar que tal comunicação, que vos foi remetida a 03.12.2024 não consubstancia um pedido de HF nos termos do Código de Trabalho, remetendo para a ilegalidade do pedido, até pelos horários indicados.

4. Elencando para o efeito uma série de normativos legais e jurisprudência, cujo conteúdo desde já se impugna, uma vez que o seu uso está desvirtualizado e descontextualizado, no âmbito que se pretende,

5. Para este efeito, a trabalhadora apresentou: - Comunicação da Dispensa para Amamentação – direito cumulativo com o pedido de horário flexível - 2h diárias gozadas em 2 períodos de 1h cada, conforme o CT estatui - Requerimento de Horário flexível nos termos legais, no mesmo lapso temporal que o gozo do direito antecedente, de forma que mesmo no gozo da respetiva dispensa para amamentação, consiga a trabalhadora horários que lhe

permitam a conciliação da sua vida pessoal e profissional, o que apenas conseguirá por via deste horário que requereu, e, portanto, 9h-15h, enquanto durar a dispensa de amamentação, que tem por referência o turno existente na empresa das 8h-17h.

6. Nessa senda, requereu/comunicou em termos práticos:

- Gozar a dispensa de amamentação de 2h diárias – das 8 às 9h e das 16h-17h;

- *Horário de Trabalho indicado – das 9h às 15h;*
- *Omissão de 1h de intervalo para almoço uma vez que não está ultrapassado o limite horário das 6h consecutivas, enquanto durar a dispensa de amamentação e como tal o intervalo de descanso seria trabalhado, correspondendo assim o horário indicado, às 6h diárias a que está obrigada.*

- *Turno por referência: 8- 17h, já confessado pela entidade empregadora, em sede de intenção de recusa, ser um dos turnos existentes.*

7. *Dispõe o nº 1 e nº 2, do artigo 56º do CT “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

2 - *Entende-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. “*

8. *E assim cumpriu a obrigação legal que impedia sob a trabalhadora.*

9. *Indicou a hora de início e de termo, sem prejuízo da dispensa para amamentação, comunicada nos termos legais.*

10. *Veio nessa senda a ..., dizer que tal pedido não cumpre os requisitos legais, uma vez que lhe caberia sempre a si definir o horário da trabalhadora, dentro do seu poder de decisão e que a mesma não poderia em suma fixar os seus horários e respetivas folgas.*

(...)

19. *Assim, acreditamos que outro entendimento não poderá ser tido neste caso em concreto, já que o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 8 horas diárias (ou 6h diárias, considerando a dispensa para amamentação), reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, devendo-se assim ter válido.*

B – DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DE FUNCIONAMENTO DA LOJA

20. *Dispõe o n.º 2, do artigo 57.º, do CT que o “empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.” – o que, salvo o devido respeito, não se verifica no caso concreto.*

21. *Na verdade, na intenção de recusa a que ora se responde, V. Exas. nada demonstraram, nem tão pouco provaram, quanto aos motivos pelos quais não é possível atribuir-lhe o horário flexível.*

22. *Alegando o nº de colaboradores que têm e as horas de maior influência, como fundamento prático da recusa,*

23. *Entendemos que, não obstante indicarem o número de elementos pelos quais é composta a equipa e respetivas limitações de horário de afluência, certo é que, não ficou nem demonstrado, nem provado, o motivo pelo qual tal se relaciona com o pedido aqui em crise, nem correlacionaram com a (im)possibilidade de lhe o atribuir.*

24. *Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido, o que nos parece não ficar aqui demonstrado, de forma inequívoca.*

25. *Aliás, relativamente o argumento utilizado de que tal execução de horário flexível, não permitirá as folgas aos restantes trabalhadores ao fim-de-semana,*

(...)

28. *Pelo que, na sequência do exposto e em conformidade com o disposto no n.º 2, do artigo 57.º, do CT, não se poderá considerar que V. Exas. cumpriram o legalmente previsto para a recusa do pedido de atribuição de horário flexível,*

29. *dado que não invocaram qualquer fundamento prático, nem justificação legal, e nem tão pouco demonstraram os mesmos, de exigências imperiosas do funcionamento da empresa/serviço ou de impossibilidade substituir a trabalhadora.*

30. *Assim, conforme o previsto na norma referida supra, não se verifica qualquer fundamento para a recusa do horário flexível pela trabalhadora solicitado.*

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão*

contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já

citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. **Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.**²

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

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

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. Uma vez que a trabalhadora faz dois pedidos antes de qualquer resposta/comunicação da intenção de recusa da entidade empregadora, e uma vez que a trabalhadora não deu o primeiro pedido de horário flexível sem efeito, poderá significar que estará a fazer dois pedidos em alternativa, ou seja ou um ou outro, pelo que analisaremos ambos os pedidos.

2.28. Em ambos os pedidos formulados pela trabalhadora verifica-se que na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, que são o facto de:

- **Os horários apresentados pela trabalhadora não são enquadráveis nos turnos existentes onde a requerente desempenha funções. Efetivamente, a entidade empregadora indica no ponto 5 das intenções de recusa de ambos os pedidos, quais os turnos existentes onde a trabalhadora requerente exerce funções.** Aferindo-se, desta forma, que os horários apresentados pela trabalhadora, não são enquadráveis nos turnos existentes na secção onde a trabalhadora requerente exerce as suas funções. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado dos turnos da entidade empregadora, põe em causa o bom funcionamento da empresa.
- **a trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve apresentar o pedido de horário flexível independentemente do direito que tenha aos períodos para a amamentação ou aleitação.**

2.29. Assim, alerta-se a requerente para o facto de que, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos.

2.30. Verifica-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação e, por outro, porquanto se desconhece a forma como a dispensa para amamentação foi definida pela partes, sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, de no máximo uma hora cada, visto ser esse o regime supletivo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

2.31. Assim, e sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho,

desde que o pedido contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho da entidade empregadora onde exerce funções.

2.34. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Sem de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente aos pedidos de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em consideração do presente parecer.

IV - 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 15 DE JUNHO DE 2025, COM O VOTO CONTRA
DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES –
INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) .**