

PARECER N.º 383/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1788-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.03.2025 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. Mediante mensagem eletrónica enviada a 20.02.2025, a trabalhadora remeteu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos transcritos a seguir:

“(...)

Exmos. Senhores, Eu, ..., portadora do cartão de cidadão número ... e com número de identificação fiscal ..., colaboradora da empresa ..., a exercer funções de empregado comercial-ajudante, venho por este meio solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, no âmbito da legislação em vigor - Código do trabalho, Lei nº7 /2009 de 12 de fevereiro -Artigo nº 56.

Eu e o meu companheiro, ..., portador do cartão de cidadão número ... e com número de identificação fiscal ..., temos um filho: ..., portador do cartão de cidadão número ... e com número de identificação fiscal Nasceu a 26 de fevereiro de 2024, tem atualmente onze meses, completando os 12 anos a 26 de fevereiro de 2036. De momento frequenta uma creche com horário de funcionamento normal das 07H30 às 18H00, e com horário de prolongamento pago das 18h00 às 19h00.

O meu companheiro trabalha como técnico de manutenção de aeronaves, na ..., e tem um horário rotativo e por turnos com possibilidade de deslocação ao estrangeiro em trabalho (Declaração em anexo). O meu agregado familiar é composto pelo meu filho e pelo meu companheiro apenas, não temos apoio familiar de ambos os lados. Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação (Declaração em anexo).

Assim, o horário de trabalho solicitado será um horário fixo, entre as 10h00 e as 18h00, com apenas uma hora de almoço, em dias úteis, com folgas fixas aos sábados à tarde, domingos e feriados. O que me permitirá Ir buscar o meu filho em tempo útil à creche.

Dado o direito que me assiste de exercer o horário de amamentação, agradecia que fosse feita uma adaptação ao horário flexível, passando a ser preferencialmente das 10h00 às 15h00, ou das 11h00 às 16h00, realizando cinco horas consecutivas de trabalho, até ao final do horário de amamentação. Visto que a creche inicia as atividades letivas às 9h00 realizar as cinco horas de trabalho de forma consecutiva possibilita que a permanência do meu filho na creche seja a menor possível, bem como, me permite aproveitar algum tempo de qualidade com ele após o trabalho. De momento, o horário que pratico (11h00 às 14h00 e das 16h00 às 18h00), apenas me permite dar-lhe e o jantar e colocá-lo a dormir, bem como, aumenta o tempo de permanência na creche de forma desnecessária, acabando por desfavorecer a amamentação, pois estou pelo menos oito horas afastada do meu filho, mesmo usufruindo do horário de amamentação.

Solicito que me seja concedido este horário a partir da data de 22 de março de 2025 até 30 de setembro de 2030.

(...)

1.3. Mediante carta registada com aviso de receção, enviada pela entidade empregadora em 11.03.2025 e rececionada pela trabalhadora em 14.03.2025, foi a mesma notificada da intenção de recusa, nos termos reproduzidos infra:

(...)

Acusamos a receção do V. email, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Sucintamente: após o segundo parecer favorável emitido pela CITE à nossa intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho, solicitado a 19 de Dezembro de 2024, veio a Senhora, no passado dia 20 de Fevereiro de 2025, submeter à nossa apreciação novo pedido flexibilidade de horário de trabalho, nos termos do previsto no art.2 56 do Código do Trabalho, no período compreendido entre 22 de Março de 2025 até 30 de Setembro de 2030 apresentando, para tal, a seguinte proposta:

a) Durante o período de amamentação

Cumpra o horário de trabalho de segunda a sexta feira, cumprindo as 5 horas de trabalho diárias seguidas (jornada contínua), sugerindo os seguintes horários: das 10h00min às 16h ou das 11h00min às 17h00min. Ao sábado, presume-se, porque não é explícito, cumpriria 4 horas de trabalho no período da manhã.

b) Após o período de amamentação

Cumpra o horário de trabalho de segunda a sexta feira das 10h00min às 18h00min com uma hora de pausa para almoço. Mais uma vez, presume-se, porque não está explícito, que trabalhará aos sábados no período da manhã.

Nas duas situações propõem deixar de trabalhar aos sábados, à tarde, e aos feriados.

Tal como já adiantámos nas duas situações anteriores, o que pretende não é exequível nos moldes propostos, pelos motivos que passamos a elencar:

O horário de funcionamento do estabelecimento comercial onde exerce as suas funções tem o seguinte horário de trabalho:

- 1. De segunda a sexta feira das 10h00min às 19h00min;*
- 2. Aos sábados das 9h30min às 13h00min. (contratualmente está consignado que poderá ter de trabalhar, no máximo, um sábado, por mês, no período da tarde).*

O S/ horário de trabalho é:

- 1. De segunda a sexta feira das 10h00min às 14h e das 16h às 19h (com duas horas de pausa para almoço);*
- 2. Aos sábados das 9h30min às 13h e, rotativamente, um sábado no período da tarde.*

Ou seja, as 40 horas de trabalho semanais contratual e legalmente determinadas, encontram-se distribuídas de segunda a sábado, indo de encontro com o horário de funcionamento do estabelecimento comercial onde exerce as suas funções, com a possibilidade de ter de trabalhar um sábado à tarde. Se anuíssemos ao seu pedido deixaríamos de ter as condições mínimas necessárias para que o referido estabelecimento funcionasse. Tal como já esclarecemos, nos outros dois pedidos de flexibilidade de horário de trabalho que antecederam o presente, para o normal funcionamento dos nossos estabelecimentos é necessária a presença de dois colaboradores, um optometrista e um(a) empregada de balcão. A falta do colaborador que está ao atendimento, impede que o optometrista possa realizar as consultas, pois teria de assegurar o atendimento ao público. Aliás, por conta do cumprimento dos seus direitos, fomos obrigados a contratar, a tempo parcial e a termo certo (dias úteis), outra colaboradora, de forma a salvaguardar o normal funcionamento do estabelecimento onde presta serviço. Como não pode ignorar, tal situação acarreta uma despesa avultada para nós e não poderá subsistir por muito tempo, sob o risco de pôr em causa a nossa própria viabilidade financeira.

Por outro lado, uma vez que também usufrui do estatuto de trabalhador estudante, há que ter em consideração que o que propõe leva a que existam dias em que nem sequer prestará serviço. O que nos irá criar um problema sério, porque, reiteramos, não temos, no quadro de pessoal, trabalhadores suficientes para suprir as suas ausências.

Ademais, tal situação, a verificar-se, obrigaria a uma sobrecarga do horário de trabalho dos outros trabalhadores, nomeadamente aos sábados. Porquanto o horário de trabalho e as respetivas escalas foram elaborados de forma a que os trabalhadores apenas tenham de trabalhar um sábado à tarde, por mês e rotativamente. Ao anuir ao seu pedido de não trabalhar ao sábado à tarde estaríamos a sobrecarregar os outros trabalhadores, que seriam obrigados a trabalhar mais um sábado por mês para colmatar a sua ausência, o que se revela, na nossa opinião, injusto e desproporcional, porque os outros trabalhadores também têm família e ficarão privados de tempo útil com a mesma. Acresce, que tal situação acarretaria um prejuízo financeiro para nós, pois ver-

nos-íamos obrigados a pagar trabalho suplementar aos seus colegas para suprir as suas ausências. Prejuízo esse que já se verifica, pois, como já tivemos oportunidade de referir, fomos obrigados a contratar, temporariamente, a tempo parcial, de segunda a sexta feira, outra trabalhadora, para fazer face às suas ausências.

Nesse sentido e face aos motivos elencados, somos obrigados a recusar a flexibilidade de horário de trabalho nos termos propostos.

(...)"

1.4. Através de mensagem eletrónica datada de 18.03.2025, veio a trabalhadora remeter à entidade empregadora a sua apreciação à intenção de recusa ao seu pedido, nos termos infra reproduzidos:

"(...)

Relativamente aos vossos argumentos gostaria de esclarecer os seguintes factos:

1. Se necessitam de duas pessoas em loja, um optometrista e um empregado de balcão, é perceptível que se o horário de funcionamento do estabelecimento é das 10h00min às 19h00min de segunda a sexta feira, e cada colaborador tem 2 horas de almoço, então 4 horas são passadas com apenas uma pessoa em loja. Peço apenas que uma dessas horas, ao invés de ser das 15h00 às 16h00, seja das 18h00 às 19h00, de forma a ser possível ir buscar o meu filho à creche em tempo útil.

2. Referem que contrataram a tempo parcial e a termo certo outra colaboradora, apenas para os dias uteis para a ... de Tendo isto em consideração os horários de trabalho nesta loja são os seguintes em dias uteis:

- optometrista: 10h00 ao 12h00 e das 14h00 às 19h00

- empregada de balcão: 11h00 às 14h00 e das 16h00 às 18h00

- colaboradora part-time: 14h00 às 19h00

Assim, e considerando a vossa premissa de que necessitam de duas pessoas em loja, um optometrista e um empregado de balcão, neste momento existe apenas uma pessoa em loja das 10h00 às 11h00 e das 12h00 às 14h00. Ora isto não sucederia caso aceitassem a minha proposta de horário flexível durante o período de amamentação (10h00 às 15h00). Sendo que a colaboradora foi contratada por conta do cumprimento dos meus direitos, é esperado que fique até o término da minha licença de amamentação, pelo que seria possível aceitar este pedido de horário flexível durante o período de amamentação.

3. Quanto a sábados à tarde, desde que retomei a minha atividade profissional que ainda não fui escalada para nenhum sábado à tarde. Existem 4 optometristas e 5 empregados de balcão, pelo que é possível que um dos segundos não trabalhe nenhum sábado à tarde.

Quero também esclarecer que o horário pedido é o seguinte:

a) Durante o período de amamentação

Segunda a sexta feira das 10h00 às 15h00 ou das 11h00 às 16h00, realizando assim as cinco horas de trabalho de forma consecutiva. Quanto ao sábado, visto o horário da loja ser das 9h30 às 13h00 e o que peço é não trabalhar sábados à tarde, cumpriria as 2h30 do período da manhã, durante o horário de funcionamento da loja, como faço de momento das 9h30 às 12h00.

b) Após o período de amamentação

Segunda a sexta feira das 10h00 às 18h00 com uma hora de almoço. Quanto ao sábado, visto o horário da loja ser das 9h30 às 13h00 e o que peço é não trabalhar sábados à tarde, cumpriria as 3h30 do período da manhã, durante o horário de funcionamento da loja.

Proponho apenas deixar de trabalhar sábados à tarde, visto que aos feriados as lojas fecham, e realizar apenas uma hora de almoço após o término do período de amamentação. No entanto, considerando os vossos argumentos, peço para não trabalhar sábados à tarde apenas durante o gozo da licença de amamentação.

Por fim, peço apenas que se não for possível fixar o meu horário de trabalho após o período de amamentação, que consequentemente levará ao meu despedimento por iniciativa própria, visto que não tenho quem vá buscar o meu filho à creche, que o mesmo seja aceite pelo menos durante o período de amamentação, visto que existe uma colaboradora que foi contratada por conta do cumprimento dos meus direitos, pelo que os motivos que elencam para recusarem este pedido durante o gozo desta licença não se verificam.

(...)"

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 dispondo 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 seu 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 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 n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, supracitado, note-se que o seu n.º 3 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 pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado um horário entre as 10h00 e as 18h00, com a redução do intervalo de descanso para uma hora, prestado em dias úteis, com folgas fixas aos sábados à tarde, domingos e feriados, para assistência ao seu filho menor de 12 (doze) anos, mais concretamente com 13 (treze) meses de idade, com a qual declara viver em comunhão de mesa e habitação. No pedido, a trabalhadora indicou a data de 30 de setembro de 2030 como prazo para vigorar o horário flexível.

2.28. No pedido formulado pela trabalhadora, a mesma vem indicar outras amplitudes horárias para o horário flexível em conciliação com o direito à dispensa para amamentação. Todavia, e no que se refere a esta questão, cumpre tão-só referir que, ao abrigo do n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho (CT), a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

2.29. Em sede de apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora, veio a trabalhadora, considerando os argumentos invocados pela entidade empregadora na intenção de recusa, solicitar para não trabalhar sábados à tarde apenas durante o gozo da licença de amamentação, bem como, e não se verificando possível fixar o horário flexível após o período de amamentação, o que consequentemente levaria ao despedimento por iniciativa própria, atendendo a falta de alternativa para buscar o filho menor à creche, que o mesmo seja aceite pelo menos durante o período de amamentação, atendendo a contratação da colaboradora em part-time, “*contratada por conta do cumprimento dos seus direitos*”, conforme aludido pela entidade empregadora na sua intenção de recusa.

2.30. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.

2.30. A entidade empregadora, na intenção de recusa ao pedido em apreço, vem referir que o horário de funcionamento do estabelecimento comercial onde a trabalhadora exerce as suas funções é de segunda a sexta feira das 10h00 às 19h00 e aos sábados das 9h30 às 13h00, sendo que, contratualmente, está estipulado que poderá ter de trabalhar, no máximo, um sábado por mês, no período da tarde e que o horário da trabalhadora é de segunda a sexta feira das 10h00 às 14h00 e das 16h00 às 19h00 (com duas horas de pausa para almoço) e aos sábados das 9h30 às 13h00 e, rotativamente, um sábado no período da tarde, cumprindo um horário de 40 horas de trabalho semanais.

2.31. Invoca ainda que, tal como nos outros dois pedidos de flexibilidade de horário de trabalho que antecederam o presente, para o normal funcionamento dos estabelecimentos é necessária a presença de dois colaboradores, um optometrista e um(a) empregada de balcão. A falta do colaborador que está ao atendimento, impede que o optometrista possa realizar as consultas, pois teria de assegurar o atendimento ao público. Refere que, por conta do cumprimento dos direitos da trabalhadora, foi obrigada a contratar, a tempo parcial e a termo certo (dias úteis), outra colaboradora, de forma a salvaguardar o normal funcionamento do estabelecimento, situação que acarreta uma despesa avultada, a qual não poderá subsistir por muito tempo, sob o risco de pôr em causa a própria viabilidade financeira.

2.32. Conclui defendendo que tal situação, a verificar-se, obrigaria a uma sobrecarga do horário de trabalho dos outros trabalhadores, nomeadamente aos sábados, na medida em que os horários se encontram elaborados de forma a que os trabalhadores tenham apenas de trabalhar um sábado à tarde, por mês e rotativamente. Ao aceder ao presente pedido de horário flexível de não trabalhar aos sábados à tarde estar-se-ia a sobrecarregar os demais trabalhadores, que seriam obrigados a trabalhar mais um sábado por mês para colmatar a ausência da trabalhadora, o que se revela injusto e desproporcional, porque os outros trabalhadores também têm família e ficariam privados de tempo útil com a mesma. Acresce, que tal situação acarretaria um prejuízo financeiro atento a que ver-se-iam obrigados a pagar trabalho suplementar. Prejuízo esse que já se verifica, referem, considerando a contratação, temporária e a tempo parcial, de segunda a sexta feira, de outra trabalhadora, para fazer face às ausências da trabalhadora.

2.33. Na apreciação à intenção de recusa a trabalhadora contrapõe que os horários de trabalho na loja em que presta funções, nos dias úteis, são os seguintes: optometrista: 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 19h00, a empregada de balcão: 11h00 às 14h00 e das 16h00 às 18h00 e a colaboradora part-time: 14h00 às 19h00, pelo que, considerando a premissa invocada de que necessitam de duas pessoas em loja – um optometrista e um empregado de balcão – presentemente existe apenas uma pessoa em loja das 10h00 às 11h00 e das 12h00 às 14h00.

2.34. Mais, no que respeita à questão da necessidade de prestação de trabalho aos sábados à tarde, veio a trabalhadora alegar que, desde que retomou a sua atividade profissional não foi ainda escalada para trabalhar nesse período (sábado à tarde) e que existem 4 (quatro) optometristas e 5 (cinco) empregados de balcão, pelo que revela-se possível que um destes últimos não preste trabalho em nenhum sábado à tarde. Contudo no estabelecimento em que a trabalhadora exerce funções só existe um optometrista, uma empregada de balcão e uma colaboradora part-time.

2.35. Por fim, reforça que apenas propõe deixar de trabalhar sábados à tarde, visto que as lojas encerram aos feriados e realizar apenas uma hora de almoço, após o término do período de amamentação. No entanto, e considerando os argumentos da entidade empregadora na sua intenção de recusa, pede para não trabalhar sábados à tarde apenas durante o gozo da licença de amamentação. Em acréscimo solicita que, não se verificando possível fixar o horário de trabalho solicitado após o período de amamentação, que o mesmo seja aceite pelo menos durante o período de amamentação. atendendo a contratação da colaboradora em part-time, “*contratada por conta do cumprimento dos seus direitos*”, conforme aludido pela entidade empregadora na sua intenção de recusa. Contudo o pedido em análise da trabalhadora refere-se tão só ao horário flexível e não à despesa para amamentação.

2.36. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido, como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.37 Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: “*só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção*”

do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.38 Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que a entidade empregadora não logrou fundamentar a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, em estrita observância do previsto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.39. No entanto, cumpre referir que, no que concerne ao pedido em apreço e relativamente à prestação de trabalho durante a semana, atendendo ao número de colaboradores e os horários que praticam na loja, *in casu*, um optometrista das 10h00 ao 12h00 e das 14h00 às 19h00, uma empregada de balcão das 11h00 às 14h00 e das 16h00 às 18h00 e uma colaboradora part-time, das 14h00 às 19h00, o horário de funcionamento encontra-se assegurado. Todavia, e no que concerne ao pedido para não laborar aos sábados à tarde, deverá a trabalhadora gozar o máximo possível, nos termos solicitados.

2.40. Por último, enfatiza-se 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.

2.41. Uma última nota para justificar a legalidade do período de intervalo de descanso de uma hora, solicitado pela trabalhadora, que cumpre sublinhar.

2.42. Resulta do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas. Por sua vez, o artigo 213.º do Código do Trabalho determina que *“o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”*

2.43. A diferente redação destas duas normas, uma com imposição de um limite máximo e outra com imposição de um limite mínimo, permite-nos sustentar que o legislador, ao impor que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, conquanto se trata de um intervalo para descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 (doze) anos, ou, independentemente

da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

2.44. Vale isto por dizer que se torna compreensível qualquer eventual, e possível diferença, entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, já que o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível pode não ter uma duração mínima de uma hora.

2.45. Este, tem sido, aliás, o entendimento desta Comissão em pareceres anteriores, os quais sustentam que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 (trinta) minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do Decreto-lei n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

2.46. De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de duas para uma hora, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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. 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º 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 artigo 56.º do Código do Trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 212.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, 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 23 DE ABRIL DE 2025, 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)