

## **PARECER N.º 470/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 FH/2555/2025**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **23 de abril de 2025**, por carta registada com AR e comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** O pedido da trabalhadora consta de formulário próprio datado de **28 de março de 2025**, por via do qual solicita a flexibilização do horário de trabalho, no período compreendido entre o dia 01/04/2025 e 01/04/2032, para prestar assistência a filha nascida em 22/06/2020, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo prestar a sua atividade profissional de segunda a sexta-feira, sábados, domingos e feriados entre as 09h00 e as 17h00, com exceção de dois fins de semana por mês em que pretende gozar folga obrigatória e complementar.

**1.3.** A trabalhadora junta um atestado comprovativo da morada da residência e composição do agregado familiar, e um documento comprovativo da situação profissional do outro progenitor.

**1.4.** Com data de **14 de abril de 2025**, por comunicação entregue p.m.p à trabalhadora e remetida igualmente por via postal, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido**, nos seguintes termos:

“(…)

Na sequência de pedido de horário flexível apresentado por V. Exa., datado de 28.03.2025, no sentido de cumprir um horário fixo, compreendido entre as 09:00 e as 17:00, de segunda a sexta-feira e dois fins de semanas por mês de trabalho no horário supra referido, informamos que é Intenção da ... recusar o seu pedido, pelos seguintes motivos:

- 1. DO CONCEITO DE HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL, NA ACEÇÃO DO ARTIGO 56.º DO CÓDIGO DO TRABALHO**
  - Nos termos do artigo 212.º, n.º1 do Código do Trabalho (“CT”), a determinação do seu horário de trabalho compete à ...;
  - Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível;
  - Sucedem que o pedido de (renovação da) concessão de horário de trabalho flexível que V. Exa. formulou não se enquadra no âmbito do regime legal de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56º do CT;
  - Ora, o regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT não permite ao trabalhador substituir-se ao empregador na fixação do seu horário de trabalho;

5. Nesta sede, o artigo 56.º n.º 2 do CT é bem claro ao prever que o horário flexível é elaborado pelo empregador (nunca pelo trabalhador), nos termos e condições aí previstos, a saber:

(a) Um ou dois períodos de presença obrigatória igual a metade do período normal de trabalho (“PNT”). Ou seja, por exemplo, para um PNT diário de 8 horas, o horário elaborado pelo empregador deverá prever um ou dois períodos com 4 horas de presença obrigatória;

(b) Períodos para início e termo do trabalho diário com duração não inferior a um terço do PNT diário (podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento). Ou seja, por exemplo: para um PNT diário de 8 horas, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ter duração não inferior a 2h40m, tendo depois o trabalhador liberdade para escolher a hora de entrada e saída dentro desses períodos;

(c) Período para intervalo de descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

6. É nisso que consiste o regime do horário flexível: um horário elaborado pelo empregador, mas em que “...o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (vide artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

7. Conforme acórdão recente da Relação de Guimarães, no Processo n.º 2133/21.OT8VCT.G1, proferido em 01.02.2024: “O horário flexível, previsto nos art.s 56.0 e 57.º do C7 é fixado pelo empregador dentro dos limites que a lei estabelece e, sem prejuízo de o trabalhador poder indicar o horário que mais lhe convém, deve ser um horário flexível, não podendo impor ao empregador um horário fixo.”

8. Assim, o pedido de V. Exa. corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT.

9. Por todo o exposto supra, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT.

## **2. DO EXERCÍCIO ABUSIVO DO DIREITO AO HORÁRIO FLEXÍVEL**

10. Acresce que, V. Exa não junta qualquer documento para fundamentar a necessidade de praticar um horário de trabalho flexível, isto é, por exemplo, o comprovativo do horário da creche da sua filha ..., nem a impossibilidade de V. Exa. trabalhar mais tardes por semana até à hora de encerramento da Loja, nem ainda a hipotética circunstância de a sua disponibilidade para prestar sem restrições trabalho aos sábados e domingos ficar reduzida,

11. Além do mais, no seu pedido de atribuição de horário flexível, V. Exa. não alega nem demonstra qualquer factualidade apta a impedir o exercício das suas responsabilidades familiares relativamente à sua filha,

12. Desta feita, do acima referido, não podemos concluir, com segurança, que V. Exa. não possa ser escalada para o serviço nos períodos não compreendidos no horário escolar.

13. Por outro lado, V. Exa. a declaração da entidade empregadora do Sr. ... não demonstra a impossibilidade do exercício das responsabilidades relativamente à sua filha, apenas contendo Informação relativa à antiguidade do mesmo na respetiva Empresa.

14. V. Exa. nada aduz quanto à sua estrutura familiar, não indicando designadamente que não dispõe da hipótese de deixar a sua filha ao cuidado de terceiros (v.g. familiares ou outro).

15. Assim, não pode concluir-se que as suas condições familiares atuais não lhe permitem desempenhar as suas funções num regime de horários diversificados.

16. O que antecede tem implicação na admissibilidade do pedido de atribuição de horário flexível formulado por V. Exa. Veja-se que a Jurisprudência dos nossos Tribunais Superiores’ tem ponderado, como critério aferido da bondade dos pedidos de atribuição de horário flexível, não apenas a existência de exigências imperiosas de funcionamento” do empregador que permitam justificar uma recusa, como também ponderar a existência, por parte do trabalhador, de necessidades familiares prementes que justifiquem o direito a praticar um horário flexível.

17. Assim, não tendo V. Exa. logrado demonstrar a realização dos interesses pessoais que fundamentam a existência do direito ao horário flexível, i. e., suficientes necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a ser-lhe concedido o direito ao horário flexível, não seria este exercido com o fim social que o legislador lhe reservou, pelo que cairia V. Exa. numa situação de abuso de direito, contrariada pelo nosso ordenamento jurídico (cfr. artigo 334.º do Código Civil).

## **3. DOS MOTIVOS IMPERIOSOS DE FUNCIONAMENTO DA ... QUE JUSTIFICAM A RECUSA DO PEDIDO FORMULADO POR V. EXA.**

18. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre inviabilizariam a manutenção de V. Exa. no horário de trabalho em referência e justificam, por conseguinte, a recusa do pedido formulado. Vejamos:

### **A. Considerações gerais**

19. V. Exa. desempenha atualmente as funções de ..., sita na ..., (doravante “Loja”).

20. V. Exa. tem um período normal de trabalho semanal de 24 horas, distribuídas de segunda feira a domingo.

21. V. Exa. foi contratada para exercer funções em regime de horário diversificado, com do dias de descanso semanal por semana, a ser fixados rotativamente pela ....

22. Ou seja, V. Exa. obrigou-se a trabalhar em qualquer dos dias da semana - de segunda-feira a domingo - num horário a definir, a cada momento, pela ....
23. a Loja tem o seguinte horário de funcionamento: de domingo a quinta-feira, das 10h00 às 23h00 e das 10h00 às 00h00 às sextas-feiras e sábados.
24. Atendendo a que o período de funcionamento da Loja excede os limites máximos do período normal de trabalho, a prestação de trabalho é organizada em horários diversificados, organizados de segunda a domingo, de acordo com as necessidades mínimas de operação que se verifiquem em cada momento, em função dos períodos de maior afluência de clientes na Loja ou das necessidades de logística e organização interna.
25. Sendo certo que, nos horários praticados na Loja são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal dos trabalhadores coincidir com qualquer dia da semana.
26. Com afeito, a Empresa elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma que todos os trabalhadores da Loja tenham, equitativamente, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo.
27. De notar que, nos termos da cláusula 10ª do instrumento de regulamentação coletiva aplicável, “nos horários que sejam organizados por forma a preverem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias”. (sublinhado nosso).
28. Do exposto resulta que deverá ser atribuído a cada trabalhador o gozo de descanso semanal ao domingo em 15 domingos por ano, dos quais 5 devem ser acompanhados por sábados (a que acrescem, pelo menos, 4 sábados durante o período de férias).
29. Atualmente, prestam atividade na Loja um número total de 19 trabalhadores:
- 11 trabalhadores com as funções de SalesAdvisor, variando os respetivos períodos normais de trabalho entre as 12 e as 40 horas semanais;
  - 1 trabalhador com as funções de Store Manager;
  - 3 trabalhadores com as funções de Department Manager;
  - 3 trabalhadores com as funções de Visual Merchandising;
  - 1 trabalhador com as funções de COR.
30. Deve ressaltar-se que dos 19 trabalhadores a exercer funções na Loja, 7 trabalhadores apresentam restrições horárias, quer resultantes das condições contratualmente acordadas, quer abrigo do regime de horário flexível, o que corresponde a aproximadamente 21% dos recursos humanos da Loja.
31. Dos 11 trabalhadores com funções de Sales Advisor a exercer funções na Loja, a ... está limitada a apenas 4 que cumprem os horários diversificados organizados pela empresa, sem restrições.
32. Sendo que, a breve trecho um dos trabalhadores com funções de Sales Advisor cessará as suas funções após a denúncia do contrato de trabalho.
33. Atendendo aos recursos humanos disponíveis, às respetivas disponibilidades e aos princípios acima descritos, a Empresa organiza os horários de trabalho de acordo com as necessidades mínimas de operação que se verifiquem, em cada momento, em função dos períodos de maior afluência de clientes na Loja ou das necessidades de logística e organização interna.
- Vejamos,

#### **B. Organização de horários de trabalho na Loja**

34. Como é do conhecimento de V. Exa., o período em que a Loja regista uma maior afluência de clientes e maior número de vendas é o período compreendido entre as 16h00 e as 00h00. Tendo em conta a amplitude horária de abertura (14 horas) pode constatar que das 10:00 às 16:00 temos uma média de 1084 visitantes e das 17:00 às 21:00 uma média de 1222 visitantes.
35. Em concreto, entre segunda e sexta-feira, a Loja tem um número médio de 1025 visitantes por hora, sendo o período de maior afluência de clientes efetivos na Loja registado a partir das 16h00 e até às 00h00, com um número médio de clientes de 1084 no período entre as 10h00 e as 17h00;
36. Em concreto, durante o intervalo temporal das 17h00 às 23h00, a Loja regista um share de vendas que ronda os 42% do total de vendas do dia (tendo por referência o último trimestre), verificando-se um acréscimo das necessidades de unpacking, reposição, cobertura de caixas e apoios de caixa, provadores e atendimento ao cliente.
37. É precisamente nesse período que se regista um maior número de vendas, sendo, pois, necessário para a normalidade da atividade, alocar um número maior de trabalhadores ao horário a partir das 17h00, durante os dias de semana, por oposição ao horário até às 17h00;
38. Considerando o aumento do volume de trabalho durante o intervalo horário das 17:00 e as 23h00, a subtração de V. Exa. do horário de trabalho a partir das 17h00 coloca em causa não só o esquema de rotatividade acima descrito, assim prejudicando os demais trabalhadores, que terão de cobrir mais vezes aquele horário de tarde e noite,

39. Como também as próprias necessidades de serviço da Empresa, que terá de manter um elemento excedentário nos períodos de menor afluência de clientes na Loja e com menor necessidade de trabalho, sendo forçada a contratar recursos adicionais nos períodos não cobertos pelo horário de trabalho requerido por V. Exa.,
40. A ... não pode ser obrigada a ignorar as suas necessidades de organização empresarial, tendo nas suas lojas prestação de trabalho excedentária e / ou sem qualquer utilidade.
41. Em qualquer dos casos, sairá seriamente comprometida a equidade entre trabalhadores e a satisfação e bom ambiente da Loja.
42. V. Exa. requer ainda a fixação dos dias descanso semanal aos sábados e domingos, duas vezes por mês.
43. Sucede que é precisamente neste período de fim-de-semana que a afluência de clientes na Loja e o volume de vendas aumenta (por comparação aos demais dias da semana). Na verdade, o volume de vendas neste período representa cerca de 36% do volume total de vendas registado durante a semana;
44. Por outro lado, o fluxo de clientes na Loja aumenta, representando 35% do número médio de clientes durante a totalidade dos dias da semana.
45. Também nas épocas festivas, sobretudo em dias feriados ou equiparados (v. g., Natal, Páscoa, Carnaval), é necessária a presença de um maior número de Sales Advisors, face ao incremento do tráfego de visitas e vendas.
46. É, pois, necessária uma maior disponibilidade de recursos humanos, designadamente de Sales Advisor — uma vez que é nestes dias que aumentam exponencialmente as necessidades de unpacking, reposição, cobertura de caixas e apoios de caixa, provadores e atendimento ao cliente.
47. De seguida, e de forma a concretizar as preocupações expostas supra, serão apresentados dados objetivos relativos ao número de trabalhadores que têm assegurado a cobertura de Loja, por contraposição ao número mínimo de trabalhadores necessário em Loja em cada faixa horária, os quais demonstram claramente a impossibilidade de aceitação do pedido de V. Exa.

### **C. Dados sobre a atividade da Loja, em termos médios**

#### **Cobertura de Loja e recursos necessários — mês anterior ao pedido**

48. Em primeiro lugar, são apresentados os dados sobre a atividade da Loja, em termos médios, referentes à necessidade de cobertura de Loja e aos recursos necessários durante o mês anterior ao pedido. A título de esclarecimento: o primeiro quadro corresponde ao número médio de trabalhadores necessários em Loja por dia e por faixa horária durante as quatro semanas anteriores; o segundo quadro refere-se à cobertura de Loja registada durante as quatro semanas anteriores; e o último quadro corresponde à diferença registada entre os valores do primeiro e do segundo quadros.

(...)

49. O gráfico abaixo demonstra a variação da cobertura de Loja necessária e disponível por faixa horária, no primeiro quadro, e por dia da semana, no segundo quadro.

(...)

50. Como se pode perceber, no período compreendido entre as 12:00 e as 20:00, a Loja apresenta uma grave falta de cobertura devido ao horário de trabalho praticado por outros trabalhadores, o que impossibilita que V. Exa. pratique um horário com saída fixa às 17h00, sem oferecer disponibilidade, em qualquer dia, para cobrir a faixa horária entre as 17h00 e as 23h00.

#### **Cobertura de Loja e recursos necessários — 2 meses anteriores ao pedido**

51. Só agora apresentados os dados sobre a atividade da Loja, em termos médios, referentes à necessidade de cobertura de Loja e aos recursos necessários durante os dois meses anteriores. A título de esclarecimento: o primeiro quadro corresponde ao número médio de trabalhadores necessários em Loja por dia e por faixa horária durante as oito semanas anteriores; o segundo quadro refere-se à cobertura de Loja registada durante as oito semanas anteriores; e o último quadro corresponde à diferença registada entre os valores do primeiro e do segundo quadros.

52. O gráfico abaixo demonstra a variação da cobertura de Loja necessária e disponível por faixa horária, no primeiro quadro, e por dia da semana, no segundo quadro.

(...)

53. Uma vez mais, é possível observar que nos dois meses anteriores ao pedido, a Loja apresenta uma falta de cobertura no período compreendido entre as 12h00 e as 20h00.

54. Ademais, tendo em conta que o período de maiores vendas ocorre ao fim de semana, a subtração de V. Exa. nesses dias acentua gravemente o impacto da ausência de V. Exa.

55. Como tal, aceitar o horário pedido por V. Exa. não permite mitigar, antes agravar as já graves necessidades de cobertura nos períodos acima referidos.

#### **Cobertura de Loja e recursos necessários — 3 semanas seguintes ao pedido**

56. Como terceira e última referência, são apresentados os dados sobre a atividade da Loja, em termos médios, referentes à necessidade de cobertura de Loja e aos recursos necessários registados na semana em curso e, bem assim, a respetiva previsão para as três semanas seguintes. A título de esclarecimento: o primeiro e quarto quadros correspondem ao número médio de trabalhadores necessários em Loja por dia e por faixa horária relativo à semana em curso e às três semanas

seguintes; o segundo e quinto quadros referem-se à cobertura de Loja registada na semana em curso e esperada nas três semanas seguintes; o terceiro quadro corresponde à diferença registada entre os valores do primeiro e do segundo quadros; e o sexto quadro corresponde à diferença registada entre os valores do quarto e quinto quadro.

(...)

59. Dos dados demonstrados resulta claramente que, tendo em conta a necessidade de cobertura de Loja e a disponibilidade de recursos, o número médio de trabalhadores necessários em Loja comparado ao número médio de trabalhadores efetivamente disponíveis nos últimos meses, na semana em curso, bem como a respetiva previsão para as três semanas seguintes, é impossível para a Empresa, no momento atual, aceder ao seu pedido de atribuição de horário de trabalho flexível, nos exatos termos requeridos.

Vejamos:

60. Em rigor, a empresa necessita de assegurar as necessidades mínimas de trabalho na loja entre as 17:00 e as 23h00, em todos os dias da semana,

61. Sendo que, atendendo às restrições referidas supra e aos dados elencados nos quadros anteriores, a Empresa encontra-se atualmente limitada relativamente ao número de trabalhadores para prestação de trabalho no intervalo horário compreendido entre as 17h00 e as 23h00.

62. Aceder ao pedido de V. Exa. reduziria, pois, o número mínimo de trabalhadores considerado necessário para dar resposta ao volume de trabalho da Loja no horário supramencionado.

63. Nesta sequência, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo — o que não constitui uma situação de todo implausível ou rara -, para que o cenário exposto seja ainda mais grave, não tendo a Loja recursos para fazer face a tal absentismo.

64. Além do mais, caso a ... acomode a pretensão de V. Exa., não ficará seguramente salvaguardada a execução do trabalho em período de férias dos demais trabalhadores, ou em outros períodos de trabalho intensificado, como épocas de saldos, promoções ou outros, tendo a ... de contratar e formar recursos adicionais para o efeito, com todos os encargos associados.

65. Pelo que, se aceitasse o pedido de V. Exa. nos exatos termos formulados, a Empresa seria mesmo forçada a contratar um recurso adicional para assegurar a prestação de trabalho nos períodos não cobertos pela atividade de V. Exa., na medida em que não se afigura suficiente ou viável, para esse efeito, sobrecarregar os demais trabalhadores nos horários a partir das 17h00 ou recorrerá prestação de trabalho suplementar por parte de outros ...

66. Exemplificativamente, a contratação de um trabalhador adicional para a atividade de ... no período em que V. Exa. não pretende exercer funções, com um período normal de trabalho semanal de 24 horas — representaria para a ... um custo adicional anual (salário base) de, aproximadamente, EUR 9000€.

67. Ora, não é legalmente exigível à Empresa que incorra em despesas adicionais, nem tão pouco em despesas que possam colocarem causa a viabilidade da Loja.

#### **Dos prejuízos para as vendas e rentabilidade da Loja**

68. No cenário exposto, o qual resultaria da eventual aceitação do pedido de V. Exa., não havendo trabalhadores suficientes na Loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, assim como a necessidade de assegurar um serviço rápido e eficiente de atendimento ao cliente, pelo que os clientes ficarão insatisfeitos.

69. No limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque — conforme é consabido - os clientes não estão dispostos a esperar, podendo a sua impaciência e insatisfação levar a que não concretizem compras na Loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente, e, inclusivamente, de se deslocarem a outras lojas da marca — o que, tudo somado, contribui para o prejuízo gravoso da imagem da marca ....

70. Em concreto, nos últimos 4 meses, isto é, dezembro a março a performance da Loja é negativa.

(...)

72. Como é demonstrado, a Loja apresenta desde 2023 um saldo negativo de vendas por comparação ao período anterior homólogo. No presente ano, não só as vendas apresentam um decréscimo face ao ano anterior como apresentam um desvio da planificação de vendas em cerca de 2%, ou seja, isto significa que, por cada 100 euros que se esperava vender, a empresa vendeu apenas 98 euros, a perda acumulada representa um importante impacto na Loja.

73. A este respeito, para os meses de abril a julho de 2025, a ... planificou determinados objetivos de vendas e faturação, considerando o seu regresso ao regime de horários diversificados, os quais, face à falta acentuada de cobertura de Loja que resultaria da aceitação do seu pedido de renovação de horário flexível, deixariam necessariamente de ser cumpridos.

74. Tal circunstância tem necessariamente impacto no orçamento e rentabilidade projetados para a Loja, que já se encontra prejudicado como demonstrado supra. Nesta sequência, caso a Loja não atinja sistematicamente os níveis de rentabilidade projetados pela ..., poderá impor-se o seu encerramento ao público — caso em que o prejuízo seria exponenciado, com o desaparecimento de vários postos de trabalho.

75. Os níveis insatisfatórios de rentabilidade da Loja impactam ainda na impossibilidade, por falta de dotação orçamental, de contratação de recursos adicionais para fazer face à substituição de V. Exa. nos períodos em que não pretende prestar trabalho.

76. Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, todos os motivos invocados configuram “exigências imperiosas do Funcionamento da empresa” e impossibilidade de substituição, que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, permitem fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da ....

**Das restrições de funcionamento em face das obrigações contratuais assumidas com a entidade gestora do Centro Comercial**

77. No mais, refira-se que os Centros Comerciais onde a ... tem instaladas as suas lojas possuem horários extremamente rígidos de abertura e de fecho, não sendo exceção o ....

78. O contrato que rege a instalação e exploração da Loja no referido ... impõe à ... um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas.

79. Com efeito, a ... encontra-se obrigada perante a entidade gestora do ... a manter a Loja aberta ao público durante todo o período de funcionamento, sob pena de incorrer em incumprimento contratual para com aquela entidade.

80. Não está, pois, na mera disponibilidade da ..., em alternativa à contratação de recursos adicionais, a interrupção do funcionamento da Loja em certos períodos do dia, caso inexistam trabalhadores suficientes para assegurar o normal funcionamento da mesma (cenário que se verificaria caso fosse aceite o pedido formulado por V. Exa.).

**Da violação do princípio da igualdade face aos restantes trabalhadores**

81. Não obstante estar contratualmente vinculada à prestação da sua atividade de ... em regime de horários diversificados, em qualquer horário e dia da semana,

82. Até a data, V. Exa. prestou trabalho em regime de horário de trabalho flexível de segunda-feira a sexta-feira das 09:00 às 18:00 e nos fins de semana e feriados com horário de saída até às 20:00.

83. O horário requerido à data foi aceite tendo por base a diferença fundamental de não ter requerido V. Exa. a fixação dos dias de folga, dispondo-se a trabalhar mais uma hora por dia.

84. Adicionalmente, no momento em que V. Exa. iniciou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a Loja apresentava maior disponibilidade de recursos humanos, e menores restrições horárias por parte dos seus trabalhadores, razão pela qual também foi possível aceder ao seu pedido.

85. Sucede que, conforme resulta do exposto supra no que respeita à estrutura atual da equipa, a qual comporta consideravelmente mais restrições horárias — às quais esta Empresa apenas acedeu no pressuposto de que findo o período de concessão do horário flexível a V. Exa., retomaria os plenos poderes de fixação do seu horário de trabalho, sem quaisquer restrições — do que as existentes rio período em que V. Exa. iniciou a prestação de trabalho em regime de horário flexível,

86. Mas também às necessidades de trabalho e ocupação mínima nos períodos de maior afluência na Loja,

87. E considerando ainda que a Empresa está obrigada a garantir um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos diversos trabalhadores, quer aqueles que tenham responsabilidades parentais, quer aqueles que não as tenham, por forma a garantir a satisfação e bem-estar profissional e pessoal dos mesmos,

88. É por demais evidente que a aceitação do pedido formulado por V. Exa. tornaria absolutamente insustentável à ... a garantia do funcionamento regular da Loja.

89. Com efeito, a ... considera que poder permitir a rotatividade dos colegas de V. Exa., em especial aos fins-de-semana e feriados é imperioso para o bom funcionamento da Loja, não só porque aqueles correspondem aos dias de maior movimento e exigência, conforme já demonstrado, mas também porque são os dias mais desejados pelos trabalhadores para estar com a sua família e descansar.

90. Inclusivamente, reforce-se V. Exa. ao contrário de vários trabalhadores seus colegas — a alguns dos quais foi já recusado o pedido de horário flexível, por idênticos motivos — beneficiou já anteriormente do regime de prestação de trabalho em horário flexível, tratando-se o pedido em apreço de um pedido de renovação da prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível que V. Exa. se encontrava a praticar.

91. É evidente, pois, que V. Exa. não tem o direito de prejudicar os seus colegas, nem a Empresa o aceitaria sem mais, para mais correndo o risco de uma degradação do ambiente de trabalho para beneficiar um único trabalhador, em detrimento dos seus colegas, e de esses trabalhadores colocarem em causa uma reorganização dos horários de trabalho.

92. Além do mais, um tratamento preferencial a conferir a V. Exa. potenciará um conflito laboral entre os outros trabalhadores da Loja, designadamente os restantes ..., e a ..., conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

93. Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, todos os motivos invocados configuram “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” e impossibilidade de substituição, que, nos termos do artigo 57º, n.º2, do CT, permitem fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da .... (...)

**1.5. A trabalhadora respondeu aos fundamentos da intenção de recusa por comunicação entregue**

p.m.p. em **19 de abril de 2024**, elaborada nos seguintes termos:

“(…) Na sequência da vossa decisão da intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível rececionado no dia 15 de Abril de 2025, venho por este meio por escrito apresentar a minha apreciação nos termos do nº do artigo 57.º do Código de Trabalho.

Sou mãe de uma menor, ... nascida a 01/04/2020.

Trabalho na empresa ... desde Setembro de 2008.

A 14 de Março de 2023 entreguei o meu primeiro requerimento para autorização de trabalho na modalidade de horário flexível, ficando definido, e aceite pela empresa, da seguinte forma: podendo o horário oscilar, entre o início de turno às 9:00h e período de termo até às 18:00h, visto que o meu contrato com a empresa é de PTN 24 semanais, podendo ser compreendido entre as 9:00h e as 20:00h aos feriados, sábados e domingos.

Apesar desta limitação, a empresa continuou a requerer por várias vezes que fizesse horários fora desse limite, especificamente entrar às 8:00 para ajudar com a descarga de mercadoria, algo que cedi por minha vontade e sempre que fosse possível na nossa rotina familiar. Porém, essa minha cedência foi sendo primeiro ocasionalmente e depois regularmente abusada, chegando mesmo ao ponto de o fazerem sem sequer concordarem previamente comigo, pressionando para o cumprir sempre que apresentava a minha discordância e chamava à atenção.

Acresce ainda o facto de por várias vezes terem insistido em fazer turnos de 8 horas, após ter solicitado que não o fizessem, e mesmo quando confirmaram que continuamente isso resultava em baixas médicas e problemas relacionados com exaustão física e mental, que posso confirmar com as referidas baixas e relatórios médicos se assim for necessário, bem como em dificuldades acrescidas devido à necessidade de conciliar com horários do jardim escola que a ... frequenta e com horários do pai da minha filha.

Verificou-se também que a saída às 18:00, durante a semana, levava a situações em que não conseguia ir buscar a minha filha a horas (o jardim escola que frequenta, ..., encerra às 18:30), chegando a situações pontuais em que a ... teve de ficar após a hora de fecho da escola, sob protesto e queixa das educadoras e auxiliares que tinham de entrar em incumprimento e dispor do seu próprio tempo para não a deixarem sozinha (situação a evitar ao máximo e que pode levar a multa para os pais). Apesar da proximidade do local de trabalho e da escola, isto aconteceu algumas vezes devido a imposições de trabalho da ..., sendo que basta estar a atender um cliente, ou não ser revezada a tempo por colegas, para acabar por sair 5, 10, ou mesmo 15 minutos após as 18:00. Há também que considerar trânsito que é significativo e facilmente transforma uma viagem de 10 minutos em 30. Como tal, hora de saída às 18h00 mostrou-se ser incompatível. Acresce ainda, tal como referido por mim no pedido inicial que a ... este ano terá mais ... e foi-nos aconselhado inclusive pela educadora responsável que seria útil para a estabilidade dela a hora máxima de saída do jardim escola ser as 17h00 e termos mais fins de semana completos em família

Acresce ainda a falta de previsibilidade de horário, sendo que houve alturas em que a empresa nem respeitava os prazos legais para apresentação dos horários dos trabalhadores, e períodos de largas semanas sem um único fim de semana livre, levou a uma insustentabilidade da minha vida familiar, pois os únicos momentos que poderia ter em família acabavam ocupados com horários que tornavam impossível eu participar em atividades da minha filha, como a natação aos domingos, ou mesmo impossível ter tempo de qualidade com ela e com o meu companheiro.

O resultado disto, ao longo de vários anos, juntando a outras questões e problemas também dentro da própria loja, algumas ilegais que levaram à apresentação de queixa no ACT, culminaram em baixa prolongada, que posso atestar também com relatório médico, e na impossibilidade de continuar a fazer horários imprevisíveis que não fornecem disponibilidade para ter vida familiar de qualidade.

Desta forma, há necessidade de ajustar o horário flexível em vigor e antecipar a hora de saída para as 17:00, bem como limitar os fins de semana ocupados por trabalho, por forma a conseguir uma melhor vida familiar, saúde física e saúde mental. E a janela de tempo que solicitei para que os meus turnos passem a estar compreendidos entre as 09:00 e as 17:00 e com 2 fins de semana completamente livres por mês. Em ponto algum requeri horário fixo ou que este fosse por mim determinado, como indicam.

De facto, sendo o meu PNT de 24 horas e com duas folgas rotativas por semana, que normalmente se dividiam em períodos de 4, 5, 6 ou 8 horas, é do meu entender que não há qualquer fixação de horário e que a empresa continua a poder determinar este dentro do período indicado.

De acordo com a alínea a) do ponto 3 do Artigo 56.º do Código de Trabalho, o horário flexível deverá “Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário”. Para um PNT diário de 8 horas isso resulta num ou dois períodos de 4 horas de presença obrigatória. Tendo eu pedido que estes sejam estabelecidos entre as 9:00 e as 17:00, o que corresponde um período de 8 horas, é no meu entender mais do que possível estabelecer dentro destes períodos de 4, 5 ou mesmo 6 horas.

De facto, semanalmente o pedido que apresentei fornece uma janela de 40 horas, sendo que o meu contrato é de apenas 24 horas. Assim, não é de todo do meu entendimento que isto configure como horário fixo. A empresa tem bastante folga para

escolher horários e folgas dentro do limite que indiquei no meu pedido.

Em resposta ao vosso ponto 2, é de referir que o Código de Trabalho não requer a apresentação dos documentos ou justificações que referem. De facto, isto é bastante claro no artigo 56º, que cito:

1 - 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.

3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Acresce ainda o ponto 2 do Artigo 57º:

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Desta forma, não cabe ao trabalhador apresentar qualquer documentação, como o horário da escola da ..., para o pedido de horário flexível, nem sequer apresentar qualquer documentação para 'impossibilidade de exercício de responsabilidades' sejam elas familiares ou laborais. A lei não requer apresentação desta impossibilidade — que no meu caso existe como já em cima indiquei — deixando claro que o pedido de horário flexível está disponível para todo e qualquer trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

O trabalhador não tem de apresentar qualquer declaração relativamente ao horário do outro progenitor. De facto, a lei até prevê que AMBOS os progenitores possam usufruir deste pedido, independentemente de um estar a usufruir dele ou não.

Compete sim à empresa apresentar fundamento para a sua recusa.

Ou seja, mesmo que um progenitor já tivesse horário flexível para ter possibilidade de cumprir com horários escolares e de outras atividades por exemplo, o outro progenitor pode apresentar o mesmo pedido. E a empresa não poderá usar a disponibilidade do outro progenitor para negar esse mesmo pedido. A empresa só poderá recusar através de fundamentação que cumpram o ponto 2 em cima citado.

(...) Como tal, condicionar o pedido à apresentação de tais documentos, e ainda classificar a falta de apresentação destes como 'exercício abusivo', só porque a empresa decide por conta própria tomar para si um trabalho para o qual não está classificada nem apta (órgão judicial) resulta em incumprimento do Código de Trabalho, da lei e está a agir de forma abusiva. Caso interesse, até para justificar perante as autoridades competentes que vão ter de dar o seu parecer vinculativo, o pai da minha filha trabalha por conta de outrem e também por conta própria como engenheiro civil, sendo sujeito a horários incompatíveis com os horários do jardim escola que a ... frequenta (encerramento às 18h30, sendo essa a hora até à qual ele tem de prestar serviço no escritório, do outro lado da cidade). Acresce ainda possíveis ausências sem qualquer tipo de previsibilidade, após as 18h30 durante a semana ou a qualquer hora ao fim de semana, bem como a necessidade de trabalhar em projetos de engenharia civil que tem por conta própria e os quais têm prazos impostos pelos clientes, que não pode recusar sob consequência de os perder e consequentemente perder a fonte de rendimento da qual dependemos. E da qual ele não tem de abdicar quando a lei prevê a possibilidade de horário flexível. Já ele não pode usufruir desse horário, visto a empresa em que trabalha ter apenas 4 funcionários (com ele inclusive).

O que eu peço é sim um horário flexível e não um horário fixo, este mesmo que já foi negociado anteriormente, exceto agora os dois fins de semana que peço como pedido adicional, não pedi todos os fins de semana por ter em consideração o funcionamento da loja mesmo que isso seja mais um problema a resolver para mim

O meu objetivo é traçar um horário que me permita dentro das minhas horas semanais uma conciliação da minha vida familiar e profissional, não é fixar um horário.

É um verdadeiro pedido de horário flexível

(...)

Atualmente, prestam atividade na loja um número total de 19 trabalhadores:

11 trabalhadores com funções de Sales Advisor, estes que garantem durante o seu horário de trabalho toda a cobertura de

loja exigida, como caixa, provadores, arrumação, reposição, reposição esta que é feita sempre no período da manhã, e atendimento cliente, e mais algumas tarefas conforme a necessidade da loja.

- 1 destes 11 trabalhadores tem a carga horária de 12h semanais
- 1 trabalhador a 16h semanais (contratação recente)
- 1 trabalhador a 20h semanais
- 1 trabalhadores a 40 horas semanais
- 6 trabalhadores a 24h semanais
- 1 trabalhador com as funções de Store Manager 40h
- 3 trabalhadores com as funções de Department Manager 40h+40h+40h
- 3 trabalhadores com as funções de Visual Merchandising 40h+40h+40h
- 1 trabalhador com as funções de COR 40h

No final de 2023/início de 2024 tinham saído da empresa, da loja 307:

- 2 trabalhadores a 40h.
- 2 trabalhadores a 24 h.

Um total de 104 horas semanais a menos.

Sendo que a única carga horária que voltou a ser reposta, foi a de 40h, que desempenha funções como Visual Merchandiser. Esta mesma função que é ocupada por 3 colaboradores, tem normalmente o horário atribuído entre as 8-17h por vezes e esporadicamente entram às 06:00 ou às 07:00h, e até à atual gestão do novo Store Manager, as folgas eram fixas e ao fim de semana, portanto trabalhavam de segunda a sexta-feira, começaram agora a trabalhar alguns fins de semana, muito esporadicamente.

No decorrer de 2024 saíram da loja:

- 1 trabalhador em Fevereiro 24h.
- 1 trabalhador em Junho/ Julho 24h.
- 1 trabalhador em Agosto um 24h.

Um total de 72h semanais a menos.

Constata-se que:

Face a esta situação e até à data a loja contratou um único trabalhador de 16h semanais, pois saiu, entretanto, um trabalhador a 40h.

Talvez apenas quatro restrições existentes em loja não tenham assim tanto impacto comparado com o número de trabalhadores que por opção saíram da empresa vs os trabalhadores que foram repostos até à data.

É evidente que neste momento as necessidades da empresa ... loja 307 não são as mesmas, o mesmo se deve à responsabilidade da mesma.

Se hoje não há condições para aceitar o meu pedido é porque não houve contratações para fazer face aos trabalhadores que saíram da empresa, há pessoal a menos, e não contrataram custa dos trabalhadores, pretendendo assim sobrecarregar os restantes.

De notar que uma das pessoas que brevemente irá sair da empresa é uma das que usufruía de horário flexível por ter filhas menores de 12 anos, reduzindo assim o número de trabalhadores com restrições.

E de todas as contas apresentadas, o que não se tem em consideração e em conta é em quanto perfaz a quantidade de horas que não foram repostas por cada trabalhador que saiu, o quanto isso é custa a cada trabalhador que ficou na empresa, e muito menos tem em conta o quanto custa a uma família e uma mãe como eu passar por processos destes na Empresa onde já dedicou tantos anos de trabalho.

Diz ainda que: “. .no que respeita à estrutura atual da equipa, a qual comporta consideravelmente mais restrições horárias- às quais esta Empresa apenas acedeu no pressuposto de que findo o período de concessão do horário flexível a V. exa, retomaria os plenos poderes de fixação do seu horário de trabalho, sem quaisquer restrições – do que as existentes no período em que v.exa. iniciou a prestação de trabalho em regime de horário flexível.”

(...)

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

**Cumpre analisar,**

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

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

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

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

**2.6.** A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a

realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade

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

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/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](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

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

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

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

2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

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

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

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a flexibilização do horário de trabalho, no período compreendido entre o dia 01/04/2025 e 01/04/2032, para prestar assistência a filha nascida em 22/06/2020, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo prestar a sua atividade profissional de segunda a sexta feira, sábados, domingos e feriados entre as 09h00 e as 17h00, com exceção de dois fins de semana por mês em que pretende gozar folga obrigatória e complementar.

**2.38.** Como já antecipámos, nos pontos 2.26 a 2.31, entendemos 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 determina qualquer 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, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, pelo que não procede o argumento da entidade empregadora que defende não estarmos perante um pedido de horário flexível.

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

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

**2.41.** “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 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.42.** Exige-se, portanto, 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.

**2.43.** Analisada a intenção de recusa consideramos que não se mostram evidenciadas exigências imperiosas de funcionamento de serviço que legitimem a recusa da entidade empregadora, nem tão pouco se mostra concretizada a impossibilidade de substituir a requerente.

**2.44.** A entidade empregadora refere que actualmente prestam atividade na Loja um número total de 19 trabalhadores, dos quais 7 trabalhadores apresentam restrições horárias, quer resultantes das

condições contratualmente acordadas, quer abrigo do regime de horário flexível, o que corresponde a aproximadamente 21% dos recursos humanos da Loja. Mais refere que a loja funciona de domingo a quinta-feira, das 10h00 às 23h00 e das 10h00 às 00h00 às sextas-feiras e sábados, sendo por isso necessário organizar os tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as em turnos rotativos que tenham em atenção os principais período de afluência de clientes, circunstâncias que não se mostram acauteladas pelo pedido da trabalhadora que deixa a descoberto todos os período de tempo não incluídos na amplitude horária que indica.

**2.45.** Sublinhe-se, antes demais, que a trabalhadora requerente está obrigada ao cumprimento de um período normal de trabalho de 24 horas semanais, e indica, no seu pedido, uma amplitude semanal de 40 horas, no contexto das quais a entidade empregadora tem a necessária liberdade de elaborar o horário nos termos do artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho.

**2.46.** Dir-se-á ainda que registar os períodos a descoberto não significa indicar os períodos de tempo em que a loja esta a funcionar e a trabalhadora não esta a trabalhar, de acordo com a amplitude indicada. Existirem períodos de tempo a descoberto significa que, no quadro da organização dos tempos de trabalho distribuídos pelos vários/as trabalhadores/as, existem faixas horárias para as quais não concorre a prestação de trabalho por nenhum dos/as trabalhadores/as da loja.

**2.47.** Dito isto, importa sublinhar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a **necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores** de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).)

**2.48.** Com efeito, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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, 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.

**2.49.** Releva ainda o facto de a entidade empregadora mencionar a existência de outros/as trabalhadores/as a prestarem a sua atividade em regime de horário flexível, porque temos entendido, quanto a este aspecto em particular, que “não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos.”

**2.50.** Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativamente do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

**2.51.** É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».

**2.52.** Por entendermos que generalização do gozo dos direitos concedidos a benefício da proteção da parentalidade pode assumir, no quadro da realidade institucional que representa cada entidade empregadora, uma extensão significativa de trabalhadores/as com as inerentes dificuldades de conciliação de direitos da mesma espécie, permitimo-nos ainda evocar o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães com base no qual recordamos que “(...) Existe colisão de direitos sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência

de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si. II- De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; (...)" (sublinhado nosso).

**2.53.** Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

### IV - INFORMAÇÕES:

**A CITE informa que:**

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

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

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE MAIO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**