

## PARECER N.º 25/CITE/2023

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

Processo n.º 4992-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico a 14.12.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de Operadora de Loja a exercer funções na Loja ... em Lisboa.

**1.2.** Por carta datada de 14.11.2022 e rececionada pela entidade empregadora a 15.11.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Exmos. Senhores.*

*Enquanto trabalhador nessa entidade patronal á seis anos, com o número mecanográfico (...) a desempenhar as funções de atendimento ao público e balcão na Loja ..., de acordo com o artigo 56º número 1 do código do Trabalho, venho pelo presente meio, requerer a V.exas. que me seja concedido um horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de doze anos que me permita ter as minhas folgas semanais aos Sábados e Domingos de forma fixa e iniciar o horário laboral de segunda a sexta feira a partir das 08h45 de forma a terminar ás 17h45 pelo facto do infantário frequentado pelos meus filhos fechar as 19h30h.*

*Acrescento que durante o período da amamentação do meu filho gostaria de praticar o horário fixo das 08h45 – 15h45.*

*Informo ainda que, nos termos do artigo 57º do código do trabalho, os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo adquirido na Junta de Freguesia.*

*Fico a aguardar a vossa resposta sobre o pedido requerido.*

*..., 14-11-2022*

*(...)*”.

**1.3.** Em 05.12.2022, por email, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, como se transcreve:

“(…)

Lisboa, 02 de Dezembro de 2022

**Assunto:** Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 15 de novembro de 2022, da comunicação dirigida à ..., através da qual solicita que o seu horário seja organizado entre as 08h45 e as 17h45 e ainda folgas ao fim de semana.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.<sup>o</sup> e 57.<sup>o</sup> do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

**(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido**

Segundo o n.<sup>o</sup> 2 do artigo 56.<sup>o</sup> do CT, o horário flexível é «aquele em que o **trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.<sup>o</sup> 3, artigo 56.<sup>o</sup> do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma **certa margem de tempo definida pelo empregador**. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.<sup>o</sup> 3 do artigo 56.<sup>o</sup> do CT).

V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08h45 e as 17h45, o que corresponde a um **pedido de horário fixo**. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e **os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário**. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.LI-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h1700 e as 16h1700 horas de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>o</sup> feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, **tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário fixo impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera questão do intervalo de descanso** (art.<sup>o</sup> 213 e 56, n.<sup>o</sup> 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, **que ultrapassam a razão de ser do direito** é de **concluir que a trabalhadora não**

**indicou um horário flexível** não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o **empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.**» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito (...).

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, **é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho** (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo **dentro dos parâmetros fixados pela lei** (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar— o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma **alteração do regime de folgas**, com folga fixa aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Neste sentido, atente-se no entendimento vertido no aresto datado de 30.06.2021, do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. 423/20.9T8BRR.L1-4, segundo o qual "[c]omo manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (arts. 56.º n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT)". Mais ainda, o pedido relativo aos feriados não tem qualquer fundamento e é legalmente impossível. Com efeito, é completamente absurdo que um trabalhador possa impor, unilateralmente, um terceiro dia de descanso semanal, muito menos por via

do regime de horário flexível! Seria, desde logo, uma situação que colocaria em causa o princípio da igualdade, por comparação com os restantes trabalhadores da empresa. E acrescenta-se que, se por hipótese não prestar trabalho em dia de feriado, isso irá acarretar, inevitavelmente, a perda de retribuição.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ... e a ...) dispõe, na respetiva Cláusula 10.<sup>a</sup>, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem 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."

Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5<sup>a</sup> Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "[d]o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré."

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.<sup>o</sup> do CT.

**Em suma o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos art.º os 56.º e 57.º do CT não configurando, por conseguinte, um horário flexível.**

**Sem prescindir,**

**(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja “,,”.**

Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja ... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público todos os dias entre as 09h00 e as 21h00, de segunda a domingo, embora esteja em funcionamento entre as 08h45 e as 21h15..

Isto posto:

1. A loja tem um total de 3 trabalhadores, 2 a tempo inteiro e 1 a tempo parcial.
2. O estabelecimento é composto por duas áreas completamente distintas: por um lado, a loja, com a composição já referida; e pela clínica, onde se encontra um médico veterinário e uma assistente veterinária.
3. Pese embora a sua inserção na mesma unidade, a verdade é que se tratam de atividades com funcionamento e características distintas, inclusive no que concerne ao horário e regime de descanso semanal, já que muito depende das consultas agendadas.
4. Deste modo, a clínica veterinária tem um horário de funcionamento diferente da loja, designadamente de segunda a sábado, entre as 11h00 e as 20h00.

5. Por conseguinte, o médico veterinário tem um horário específico, bem como a auxiliar de veterinária, já que esta presta diretamente apoio ao veterinário nas consultas e cirurgias, tendo tido formação específica para este efeito.

Assim, relativamente à loja,

6. Os trabalhadores da loja são responsáveis por um conjunto alargado de tarefas que, além de outras, incluem o atendimento ao público, a reposição, receção e conferência de mercadoria, controlo de validades, devoluções, alteração de etiquetas, limpeza, abertura de caixa e de loja e fecho de caixa e de loja.
7. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, três horários distintos:
  - a. 08h45 - 17h45 (abertura);
  - b. 10h00 às 20h00 (intermédio);
  - c. 12h15 às 21h15 (Fecho).
8. Já os trabalhadores a tempo parcial, embora ao abrigo do mesmo regime, praticam horários conforme as necessidades da operação, e que, por norma, correspondem aos períodos equivalentes ao horário intermédio ou de fecho, nomeadamente entre as 15h00 e as 19h: 16h00 e as 20h00: 19h15 e as 22h15: e 19h15 e as 23h15.
9. Para que a loja consiga operar são necessários, no mínimo, de 2 trabalhadores, por forma a assegurar, respetivamente, o horário de abertura e o horário de fecho.
10. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se ao todos os dias, entre as 11h00 e 14h00 e entre as 16h00 e as 20h00, aumentando de forma significativa durante todo o fim de semana.

**Ora,**

11. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 08h45 e as 17h45, bem como folgas fixas ao fim de semana.
12. As necessidades de gestão da loja não concedem margem suficiente para, de forma fixa e ininterrupta, atribuir horário fixo e folgas fixas, sem que isso não provoque a existência de momentos em que a loja teria períodos a descoberto.
13. Apesar de tudo, **a loja consegue manter a atribuição do horário já referido, algo que, como é do conhecimento de V,Ex.ª, tem vindo a acontecer.**
14. Ou seja, na realidade o presente pedido limita-se à imposição de um regime de folgas fixas.
15. Ora, como já foi referido, a loja carece de um mínimo de dois trabalhadores a tempo inteiro ao longo do dia para poder funcionar em **absolutas condições mínimas** e, em especial, nos períodos de maior afluência.
16. O fim de semana é um **período crítico**, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos.
17. Se lhe forem atribuídas folgas fixas será muito complicado garantir o gozo dos dias de descanso semanal aos restantes colaboradores durante o período do fim de semana.

18. *Com efeito, ao fixar as folgas de V. Exa. teríamos que, sempre que um dos restantes trabalhadores estivesse a gozar o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, a loja poderia deixar de ter atendimento em qualquer um dos horários, principalmente no intervalo para refeição.*
19. *Do mesmo modo, se algum dos trabalhadores tiver realizado o horário de fecho no dia anterior isso implicará que não possa fazer o horário de abertura no sábado, colocando o mesmo problema descrito anteriormente.*
20. *Além disso, através de uma simulação da gestão dos horários de trabalho também é possível perceber que existiriam dias em que a loja apenas teria disponível um trabalhador aos fins de semana, ou seja, a loja não poderia funcionar durante o restante período.*
21. *Mas acima de tudo, o Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem 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».*
22. *Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do regime de folgas a V. Exa. iria colocar em causa o cumprimento desta obrigação legal em relação aos restantes trabalhadores da loja.*
23. *Consequentemente, a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria **ilegal**.*
24. *A loja avaliou todos os cenários possíveis ainda antes de avançar com esta recusa, para que pudesse oferecer uma solução equilibrada.*
25. *Porém, chegou sempre à conclusão de que seria necessário contratar mais algum trabalhador ou solicitar trabalho suplementar (com as limitações conhecidas) para colmatar as falhas de funcionamento.*
26. *Atualmente os ciclos de folgas estão organizados para que todos os trabalhadores possam ter folgas fixas ao sábado e ao domingo.*
27. *Se fosse aceite o horário solicitado, a verdade é que ainda assim existiriam períodos em que a loja ficaria sem atendimento, nomeadamente aos fins de semana.*
28. *Deste modo, mesmo prejudicando a conciliação entre a vida privada e profissional dos restantes trabalhadores, não seria possível garantir o funcionamento da loja.*
29. *Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*
30. *Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um*

*trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.*

*Em suma,*

- 31. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.*
- 32. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.*
- 33. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*
- 34. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, 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.*
- 35. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho, nem tampouco a modificação do regime de descanso semanal.*

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.*

*(...)"*

**1.4.** O empregador menciona que a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

**1.5.** Para instrução do pedido foram juntos os seguintes documentos:

- Atestado da Junta de Freguesia;
- Simulação de Horário.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

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

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



prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar

o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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 pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível para conciliação da atividade profissional com a vida familiar de forma a poder prestar assistência aos seus filhos menores de doze anos, com 4 anos e 6 meses de idade, respetivamente, indicando a amplitude horária entre as 08.45 horas e as 17.45 horas, em dias úteis, com folgas semanais aos sábados, domingos. Declara que vive em comunhão de mesa e habitação com os filhos menores.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço e de o horário solicitado não configurar um pedido de prestação em regime de horário flexível, mas sim uma alteração ao horário de trabalho e ao regime de folgas, com folga fixa aos sábados e domingos.

**2.29.** Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

**2.30.** A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017,

proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.31.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (…)”*.

**2.32.** No que concerne à intenção de recusa do pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, 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 a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.33.** Alvitrado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o empregador **demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário, nos termos que foi solicitado**, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.34.** Apesar de o empregador ter demonstrado que a amplitude indicada pela trabalhadora é enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, uma vez que já é o turno de abertura que pratica,

---

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

contudo, afigura-se que, por só dispor de dois trabalhadores a tempo inteiro e um a tempo parcial para fazer face ao três turnos praticados (abertura, intermedio e fecho), a organização dos tempos de trabalho não se mostra passível de ser alterada, **ficando demonstrado a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário flexível, nos termos em que foi solicitado pela trabalhadora, por impossibilidade de fixar as folgas aos sábados e domingos.**

**2.35.** Com efeito, a entidade empregadora refere, em suma, o seguinte:

- A loja está aberta ao público todos os dias entre as 09h00 e as 21h00, de segunda a domingo, embora esteja em funcionamento entre as 08h45 e as 21h15.
- A loja tem um total de 3 trabalhadores, 2 a tempo inteiro e 1 a tempo parcial.
- A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, três horários distintos: 08h45 - 17h45 (abertura); 10h00 às 20h00 (intermédio); 12h15 às 21h15 (Fecho).
- A trabalhadora pretende um horário fixo, entre as 08h45 e as 17h45, bem como folgas fixas ao fim de semana.
- As necessidades de gestão da loja não concedem margem suficiente para, de forma fixa e ininterrupta, atribuir horário fixo e folgas fixas, sem que isso não provoque a existência de momentos em que a loja teria períodos a descoberto.
- Apesar de tudo, a loja consegue manter a atribuição do horário já referido, algo que, como é do conhecimento da trabalhadora tem vindo a acontecer.
- O pedido limita-se à imposição de um regime de folgas fixas.
- A loja carece de um mínimo de dois trabalhadores a tempo inteiro ao longo do dia para poder funcionar em absolutas condições mínimas e, em especial, nos períodos de maior afluência.
- O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos.
- Se lhe forem atribuídas folgas fixas será muito complicado garantir o gozo dos dias de descanso semanal aos restantes colaboradores durante o período do fim de semana.
- Com efeito, ao fixar as folgas, teríamos que, sempre que um dos restantes trabalhadores estivesse a gozar o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, a loja poderia deixar de ter atendimento em qualquer um dos horários, principalmente no intervalo para refeição.
- Deste modo, mesmo prejudicando a conciliação entre a vida privada e profissional dos restantes trabalhadores, não seria possível garantir o funcionamento da loja.

- Além disso, através de uma simulação da gestão dos horários de trabalho também é possível perceber que existiriam dias em que a loja apenas teria disponível um trabalhador aos fins de semana, ou seja, a loja não poderia funcionar durante o restante período.
- Mas acima de tudo, o Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem 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».
- Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do regime de folgas iria colocar em causa o cumprimento desta obrigação legal em relação aos restantes trabalhadores da loja.
- Consequentemente, a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.
- A loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais.
- Um tratamento preferencial que iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, 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.

**2.36.** Outroassim resulta evidente, **face ao alegado pelo empregador, de ser possível a atribuição do horário requerido, das 8h45m às 17h45m, por ser o horário que a trabalhadora já pratica**, dispondo, assim, a loja de dois trabalhadores a tempo inteiro ao longo do dia, funcionando em absolutas condições.

**2.37.** Ora, assim, **nada obsta que, caso ocorra alterações das circunstâncias, mormente, no reforço do quadro de pessoal na loja, o pedido seja considerado na sua plenitude e se mostrar necessário, poderá a trabalhadora fazer um novo pedido.**

**2.36.** Neste sentido, apesar dos constrangimentos alegados, fica demonstrado que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das



trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho dos seus trabalhadores, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

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

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, **nos termos em que foi 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 ao trabalhador 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE JANEIRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL**

**NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**