

## PARECER N.º 43/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela 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 9/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 31.12.2018, e-mail de advogado da Direção de ... do ..., solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., representada por Mandatária, detentora da categoria profissional de operadora de caixa, a exercer funções na loja denominada «...» sita em ...

1.1.1. Neste e-mail refere a entidade empregadora:

*“ (...) A ... tem ao seu serviço a trabalhadora (...), que presta atividade na loja denominada «...» sita em ...*

*A referida trabalhadora requereu à ..., intermediada pela sua Ilustre Mandatária, por carta entregue em mão no dia 07.12.2018, o deferimento «(...) da flexibilidade de horário nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, propondo a trabalhadora a fixação do seu horário em dias úteis, ou seja de segunda a sexta feira, durante o período das 9:00 às 18:00 com uma hora de descanso para almoço (...)» (cfr. documento “Pedido”).*

*A ... comunicou à trabalhadora, mediante envio de carta com A/R, recebida a 21.12.2018, a sua intenção de recusa devidamente*

*fundamentada (cfr. documento “Intenção de recusa”, que se junta em anexo).*

*Até à data a trabalhadora não remeteu resposta contendo a sua apreciação da intenção de recusa.*

*Pese embora a pretensão da trabalhadora não configure um pedido de horário flexível, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.*

*Com os melhores cumprimentos, (...).”*

1.2. O pedido apresentado pela Mandatária da trabalhadora, pessoalmente no dia 07.12.2018, tem o seguinte teor:

*“(...) ..., 25 de novembro de 2018*

*Assunto: Requerimento de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Exmos. Senhores,*

*Fui incumbida (...), para junto de V. Exas expor e requerer o seguinte:*

- 1. A Requerente é progenitora da menor (...), nascida a 09/07/2018, estando a mesma a seu cargo.*
- 2. A Requerente pratica um horário de trabalho por turnos e rotativo, o que não se coaduna com as necessidades da menor.*
- 3. O pai da sua filha, (...), exerce funções na empresa (...) tendo um horário de trabalho imprevisível, dado também ele ser por turnos e rotativo, não existindo uma escala certa.*
- 4. A entidade empregadora do pai, devido às funções que este exerce não pode alterar ou reduzir o seu horário de trabalho.*
- 5. Assim, e devido aos respetivos horários de trabalho nenhum dos pais consegue fazer o devido acompanhamento na vida da filha (...), com 4 meses de idade, que ainda está a ser amamentada.*
- 6. A menor irá começar a frequentar a creche, no entanto a progenitora não tem apoio familiar. Pelo que, tem que ser a mesma a ir levar e buscar a menor.*
- 7. Importante se torna que a Requerente consiga fazer um*

*acompanhamento da menor, nomeadamente na amamentação e nos horários de entrada e saída da creche.*

*8. Está assente nas bases fundamentais da psicologia que a presença da mãe é essencial para a criança, principalmente na idade da menor, que depende exclusivamente da progenitora.*

*9. A sua ausência na educação e na rotina diária pode trazer sérios prejuízos à personalidade da filha. A tarefa da mãe é oferecer um suporte apropriado para a criança obter um desenvolvimento positivo, sobretudo entre o nascimento e os 10 anos.*

*10. A mãe representa um ponto crucial na formação do ser humano, é a partir dos conceitos passados por ela que se desenvolverão habilidades no trato social, familiar, psicológico e até mesmo ambiental.*

*Porquanto,*

*11. Importante se torna que a Requerente consiga fazer um acompanhamento mais presente e permanente com a filha.*

*12. - No entanto, tal só lhe será possível se a Requerente tiver um horário fixo, exercendo as suas funções essencialmente durante o período do horário escolar.*

*Por outro lado,*

*13. - A requerente está ciente de que estando em causa o exercício de funções ininterruptas, o interesse da entidade empregadora subjacente a tal fim só é plenamente atingido se a organização do trabalho for assegurado por turnos, pois só assim se alcança um funcionamento ininterrupto e alargado dos serviços.*

*14. - No entanto, considera a Requerente que a alteração do horário de trabalho da Requerente para dias úteis das 9:00 às 18:00 é viável, já que é possível:*

- Manter o nível de serviços em função dos recursos humanos disponíveis;*
- Manter a continuidade do serviço e as suas características;*
- Não afetar o modelo de organização.*

15. O horário de trabalho da Requerente impede-a de acompanhar a sua filha menor, que principalmente neste momento precisa do seu acompanhamento e supervisão,

16. A proteção da parentalidade resulta do facto de esta constituir um valor social eminente tal como consagra o artigo 33º do Código do Trabalho.

17. Verificando-se um regime especial relativamente ao trabalhador com responsabilidades familiares, conforme os artigos 35.º n.º 1 alínea o) e 56.º do diploma citado.

18. A requerente encontra assim, neste preceito, a possibilidade de flexibilização do horário, justificado pela especial necessidade em acompanhar a sua filha.

Pelo exposto,

19. E de forma a manter o equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal, com o nível de exigência que a primeira obriga,

**Requer-se a V. Exa. o deferimento da flexibilidade de horário nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, propondo a trabalhadora a fixação do seu horário em dias úteis, ou seja, de segunda a sexta feira, durante o período das 9:00 às 18:00 com uma hora de descanso para almoço.**

(...)"

- 1.3. A entidade empregadora, mediante carta registada em 19.12.2018, rececionada pela trabalhadora em 21.12.2018, comunica-lhe a seguinte intenção de recusa:

"(...)18 de dezembro 2018

"(...) **Assunto:** Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 07 de dezembro de 2018, da carta dirigida e entregue em mão à ..., pela sua Constituinte, (...) requerendo «(...) o deferimento da flexibilidade de horário nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, propondo a trabalhadora a fixação do seu horário em dias úteis, ou seja, de segunda a sexta feira, durante o período das

9:00 às 18:00 com uma hora de descanso para almoço.».

Pese embora a ... considere que o pedido formulado a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º 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.º 2 do artigo 56.º 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.º 3, artigo 56.º 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 nº 3 do artigo 56.º do CT).

A sua Constituinte indicou que pretende um horário entre as 09h00 e as 18h00, 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.

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, que 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.*

*Aliás, 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.».*

*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 a sua Constituinte, 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.*

*Além do acórdão já referido, também o Tribunal Judicial do Porto, 5.ª 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 "[do 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."*

*A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED-Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) 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."*

*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.º do CT.*

***Acresce que,***

*Conforme indica o n.º1 do artigo 57.º do CT, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de declaração na qual conste que o filho vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*

*Sucedem que o pedido não contém alguns dos elementos exigidos pela referida norma. Desde logo, não consta no pedido a declaração em como o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, nem se refere a data de produção de efeitos.*

*Além disto, não é mencionada qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, obstando a que o empregador possa gerir o funcionamento da sua loja perante tanta incerteza. O n.º 1 do artigo 56.º do CT delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, mencionando que «O trabalhador com filho menor de 12 anos» tem direito a trabalhar em regime de horário de*

*trabalho flexível. O legislador define, assim, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa que se trata da consagração de um prazo em termos absolutos. De outro modo, a solução lá estabelecida seria absolutamente desproporcional e sem correspondência com aquela que é a realidade empresarial e setorial. Pelo que se conclui que aquela expressão pretende excluir do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a doze anos e não fixar o prazo máximo de duração. Mesmo que assim não se entenda, sempre resultaria do princípio da boa fé, subjacente à relação de trabalho, que o trabalhador deveria indicar qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido.*

**Em suma o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 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 Especializada no ... (doravante designada por «loja» na secção de caixas). A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h30 e as 22h00. Tem um período normal de trabalho de **40 horas semanais** e pratica horários diversificados desde a data de admissão.*

*Isto posto:*

- 1. A loja tem um total de 131 trabalhadores, dos quais 85 trabalham a tempo inteiro.*
- 2. Em termos totais, existem 37 trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*
- 3. Neste momento, existem 2 trabalhadores com horários adaptados, em virtude de condicionalismos de índole pessoal.*
- 4. Todos os restantes trabalhadores estão ao abrigo do regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
- 5. Por sua vez a sua Constituinte integra a secção de caixas, composta*



- por **38** trabalhadores, 9 a tempo inteiro e **29** a tempo parcial.
6. No caso dos trabalhadores a tempo parcial, verifica-se a seguinte distribuição em função do período normal de trabalho:
    - a. 16 horas- 1 trabalhador
    - b. 20 horas- 24 trabalhadores
    - c. 25 horas- 3 trabalhadores
    - d. 30 horas- 1 trabalhador
  7. Os trabalhadores que integram a secção da sua Constituinte. são responsáveis por um conjunto de tarefas que, além de outras, incluem as seguintes:
    - a. Abertura e fecho de caixa com introdução de número e password pessoais;
    - b. Atendimento ao cliente
    - c. Movimentação de valores;
    - d. Manutenção dos equipamentos e instrumentos inerentes à função de caixa;
    - e. Limpeza e organização do posto de trabalho;
    - f. Arrumação de produtos esquecidos;
  8. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas.
  9. Devido à amplitude horária já evidenciada, a organização através de horários diversificados é essencial para assegurar a distribuição de trabalhadores conforme os períodos de maior trabalho, o que poderá não só coincidir com a realização de tarefas essenciais para o funcionamento da loja, mas acima de tudo com as alturas de maior afluência de clientes.
  10. No que concerne à secção de caixas, onde se encontra a sua Constituinte, além dos condicionalismos acima referidos, é ainda utilizado o regime de adaptabilidade, pelo que as horas de trabalho a prestar se aferirão em termos médios.
  11. Em todo o caso, os horários são organizados entre as 08h30 e as 22h30 de forma a garantir o maior número de caixas em funcionamento nos

*picos de afluência de clientes, especialmente aos fins de semana e feriados.*

- 12. É ainda necessário garantir um ajuste conforme os horários que vierem a ser praticados, os quais se determinam em função da cadência de funcionamento da loja, medida pelo número de clientes e volume de vendas, privilegiando-se as secções em loja onde exista atendimento ao cliente*
  - 13. Pese embora não seja possível indicar, de forma objetiva, o número de trabalhadores necessários para assegurar as condições mínimas de funcionamento, transmite-se que, em termos médios, são necessários 26 trabalhadores na secção de caixas, aumentando esse número para 34 durante os fins de semana.*
  - 14. Caso o número de trabalhadores disponíveis seja inferior a este número, a secção não conseguirá garantir as várias tarefas necessárias ao seu funcionamento, especialmente no que diz respeito ao atendimento ao cliente.*
  - 15. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se acima de tudo aos fins de semana e feriados, entre as 10h00 e as 14h00 e as 16h e as 20h00.*
- Ora,*
- 16. A sua Constituinte tem um período normal de trabalho de 40 horas e pretende um horário fixo, entre as 09h00 e as 18h00.*
  - 17. Além disto, solicitou folgas fixas ao sábado e ao domingo.*
  - 18. Como já se indicou, a secção de caixas está sujeita a uma enorme imprevisibilidade e, por esse facto, há que recorrer ao regime de adaptabilidade para suprir as necessidades.*
  - 19. A secção de caixas é de uma importância capital, na medida em que a disponibilidade e rapidez são determinantes para garantir a satisfação dos clientes.*
  - 20. Atualmente, o número de trabalhadores que está alocado à secção de V. Exa. é o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento, verificando-se já algumas dificuldades na definição do horário.*

21. Ainda assim, a loja mostrou-se disponível para encontrar uma solução que permitisse melhor satisfazer as suas necessidades.

22. Contudo, a sua Constituinte não se mostrou recetiva para chegar a acordo.

23. Porém, é relativamente aos  **fins de semana**  que se verificam mais dificuldades dado que a loja não tem margem para alterar o seu quadro de pessoal ou modificar a organização do tempo de trabalho.

24. O número de trabalhadores necessários a um sábado ou domingo para assegurar o funcionamento da secção aumenta consideravelmente em relação à semana, tal como já se referiu.

25. Como sabe, a loja tentou chegar a acordo com V. Exa. alertando-a para a problemática dos fins de semana e procurando chegar a um entendimento que favorecesse ambas as partes, algo que se revelou infrutífero.

26. Se por hipótese lhe fossem atribuídas folgas fixas ao fim de semana, a loja teria menos trabalhadores disponíveis para assegurar o seu funcionamento, dado que existiriam dias em que apenas estariam presentes menos de 6 trabalhadores.

27. 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».

28. 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 horário solicitado implicaria a contratação de novos trabalhadores ou a realização de trabalho não previsto por parte dos trabalhadores existentes.**

29. Algo que implicaria, naturalmente, prejuízo para a loja, tratando-se de uma exigência irrazoável.

30. Por isso, não podendo a loja contratar mais trabalhadores, a atribuição do horário e do regime de folgas solicitado conduzirá à falta de trabalhadores disponíveis ao fim de semana para dar resposta às necessidades da loja.

31. Além de que poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria **ilegal**.

32. Ademais, o funcionamento da loja ficaria comprometido pela atribuição de um horário fixo devido ao facto de existir um aumento considerável das vendas ao fim de semana, em particular ao final da tarde.

33. Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a loja não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes.

34. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o atendimento sairá prejudicado, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

35. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.

36. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição da trabalhadora, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.

**Em suma,**

37. 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.*

*38. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-lo 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.*

*39. 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.*

*40. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.*

*41. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.*

*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 horário que V. Exa. solicitou não se enquadra no conceito e regime de "horário flexível" previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*Com os melhores cumprimentos,  
(...)"*

- 1.4.** Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa, não consta que tivesse apresentado apreciação à intenção de recusa, nos termos legais.
- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que

aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: *“Atribuições próprias e de assessoria”*:

*“(...) c) 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 (...)”*.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (reformulação), determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.(...)”*.

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”* .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:

"(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*".

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe "Princípio da igualdade" estabelece que:

"(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*".

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe "*Direitos dos trabalhadores*" recomenda:

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

a) (...);

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;*

c) (...)

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(…) 1- 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* (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(…) 1- *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. (...)*”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)*”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(…) 1 – *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2 – *Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)*”



**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe "*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*", disciplina:

*"(...) n.º 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".*

*n.º 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".*

*n.º 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".*

*n.º 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".*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe "*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*" dispõe:

*"(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

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

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à*

*notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.*

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.*

**2.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.

**2.4.** De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de

deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, em regra, o/a trabalhador/a poderá 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.

**2.4.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

**2.4.3.** A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser

compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.4.4.** Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.5.** Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.

**2.6.** Também não deverão importar situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram, pois que em cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a trabalhadora agora requerente não deve ser discriminada perante situações hipotéticas. Mesmo que outros/as trabalhadores/as estivessem já a praticar horários flexíveis ou especiais, todos/as (incluindo a

trabalhadora ora requerente) deveriam usufruir, dos horários por si requeridos, sem por em causa o funcionamento do serviço.

2.7. Também, a CITE tem defendido, em diversos pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de 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. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem 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.”.*

2.7.1. Quanto à colisão de direitos com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende ainda que “O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.8. Relativamente à duração do horário concedido em regime de flexibilidade ao abrigo desta legislação, de salientar que a CITE tem entendido que estes horários poderão ser praticados até as crianças perfazerem os 12 anos de idade, não obstante, se ocorrerem

circunstâncias verdadeiramente excecionais, as respetivas entidades empregadoras, os tenham que alterar, no âmbito das responsabilidades de gestão dos recursos humanos sob a sua orientação.

**2.9.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.9.1.** Devem, assim, os pedidos dos/as trabalhadores/as, obedecer aos requisitos previstos nestes normativos, bem como as entidades empregadoras cumprirem os respetivos prazos legais e recusarem os pedidos com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.10.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora, reproduzido no pontos 1.2 do presente parecer, a intenção de recusa ponto 1.3, verifica-se que o pedido da trabalhadora não cumprirá os requisitos legais, ao pretender exercer as funções "(...) Das 9:00 horas (...) às 18:00 h (...)" uma vez que "(...) a loja está aberta ao público das 08h30 e as 22h00 (...)" e "(...) os horários são organizados entre as 08:30h e as 22:30h" conforme refere a entidade empregadora na intenção de recusa, encontrando-se por isso um período a

descoberto, das 8:30h às 9 horas, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT, sem prejuízo de celebração de acordo entre as partes ou da elaboração de um pedido subsequente que poderá ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.

### **III - CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ...

**3.1.2.** A entidade 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JANEIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**