

## **PARECER N.º 435/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 CITE-FH/1793/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, no dia **25 de maio de 2022**, por comunicação eletrónica e carta registada com AR, pedido de emissão de **parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora, e a apreciação à intenção de recusa.

**1.2.** A trabalhadora enviou o pedido à entidade empregadora, por carta registada com AR, no dia **26 de abril de 2022**, e por via dele, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, para prestar assistência e cuidados à sua filha, com idade inferior a 12 anos que nasceu no dia 20.11.2015, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** A trabalhadora refere que a menina nasceu com uma doença crónica, identificada como síndrome de Bernardine Seipe, em razão do que necessita de cuidados diários e contínuos que são todos prestados pela requerente, já que o pai, de quem se encontra separada, tem um horário de trabalho das 23h00 às 07h30.

**1.4.** A criança frequenta o ensino pré-escolar na Fundação ... cujo horário de funcionamento se encontra fixado entre as 07h30 e as 19h00, e por isso, solicita que o seu horário de trabalho seja elaborado com entrada não antes das 08h30 e a saída até às 19h00, de segunda a sexta feira, com folgas as sábados e domingos, nos fins de semana em que a menina não se encontra com o pai.

**1.5.** A trabalhadora junta ao seu pedido um relatório médico comprovativo da situação clínica da criança, duas certidões da Administração Tributária comprovativas de que mãe e filha têm

residência na mesma morada, uma declaração da instituição frequentada pela menor, uma declaração relativa à situação profissional do outro progenitor, e o acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais.

**1.6.** Em **16 de maio de 2022**, por **comunicação eletrónica** enviada à trabalhadora, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar** o pedido da trabalhadora alegando em síntese que:

-O pedido da trabalhadora não se enquadra nos turnos existentes e praticados na loja onde labora.

- A loja onde a trabalhadora labora dispõe de vários turnos, organizados da seguinte forma:

Código	Descritivo
SA0630AA	06:30-11:30, 13:30-16:30 (A)
SA0700AE	07:00-12:00, 14:00-17:00 (A)
SA0900AB	09:00-12:00, 14:00-19:00 (A)
SA0900AF	09:00-13:00, 15:00-19:00 (A)
SA1130AA	11:30-14:30, 16:30-21:30 (I)
SA1130AB	11:30-15:00, 16:00-20:30 (I)
SA1130AC	11:30-15:00, 17:00-21:30 (I)
SC1600AA	16:00-20:00 (F)
SC1730AA	17:30-21:30 (F)
S-DC	Descanso Complementar
S-DO	Descanso Obrigatorio

- Por conseguinte, o horário de entrada, para colaboradores a tempo completo, varia entre as 06h30h, 07:00h, as 09:00h e as 11:30h e o horário de término entre as 16:30h, 17:00h, 19:00h, 20:30h e as 21:30h.

- Pelo que a ... não lhe pode conceder um horário para iniciar o trabalho a partir das 08:30h pois esse turno não existe, **podendo apenas optar por entrar às 07:00h ou às 09:00h, sendo que ao entrar às 09:00h terminaria a jornada laboral às 19h00.**

- A trabalhadora exercia funções na loja ..., sita na ...

- Desde agosto de 2015 que a trabalhadora se encontra ausente, por ter estado de licença parental e assistência a filho com doença crónica, até à data de hoje, prevendo-se o seu regresso em julho de 2022.

- A trabalhadora possui a categoria profissional mais elevada de um operador de loja, designadamente de Encarregada de Loja A.

- De acordo com o contrato colectivo aplicável, um Encarregado de Loja A é o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m<sup>2</sup> e 1000 m<sup>2</sup> ou que tenha menos de 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores superior a seis.

- À data em que se encontrava ao serviço, a trabalhadora exercia as funções de Responsável de Loja, ou seja, chefia máxima da loja ..., categoria à qual regressará logo que retomar as suas funções.

- A loja tem o horário de funcionamento diário, se segunda a domingo, das 06:30 horas às 21:30 mantendo-se aberta ao público das 08:00 às 21:00 horas.

- As chefias de uma loja são trabalhadores que têm **responsabilidades acrescidas** sobre os demais trabalhadores e para com a empresa, a saber:

- **A abertura da porta da Loja:** A abertura da porta da loja é uma das tarefas de maior responsabilidade entregues a um trabalhador da ...

- A pessoa responsável pela abertura da loja fica na sua posse com a chave da loja, que lhe permite abrir a porta quando quiser.

- O trabalhador que estiver responsável por abrir a loja, tem como missão, além de a abrir a porta e permitir a entrada dos restantes trabalhadores e posteriormente os clientes, certificar-se que: i) a fechadura não foi violada ou forçada; ii) não existe nenhum vidro partido ou porta arrombada.

- Por fim, o trabalhador responsável pela abertura da loja caso detecte alguma anomalia na fechadura ou na porta, é quem sabe e está incumbido de reportar a mesma às autoridades competentes e à hierarquia da empresa.

- A abertura da porta da loja é realizada antes da abertura ao público, pelo que terá de ocorrer até às 08:00h, hora de abertura da loja ...

- Ora, caso lhe fosse atribuído o horário solicitado, de entrada às 08:30h, a trabalhadora, enquanto responsável máximo pela loja, nunca acompanharia a abertura da loja.

- **A Abertura do Multibanco:** Além da abertura da porta, as chefias são ainda responsáveis pela abertura do multibanco, ficando a seu cargo a utilização dos seguintes meios: T.P.V (Terminal Ponto de Venda – “caixas”), Chave 3, Pin Pad e o próprio cartão multibanco.

- Usualmente, a abertura do multibanco é feita de forma automática. Porém por vezes ocorrem erros e é necessário que a mesma seja feita em Modo Manual, algo que está incumbido às chefias.

- Ainda dentro da abertura em sentido lato da loja, as chefias estão incumbidas de preparar o “**início do dia**”, utilizando para o efeito as T.P.V's, a Chave 3 e a Esferográfica.

- O responsável fica incumbido pela abertura da loja com a chave e desarme do alarme, possuindo o código para o efeito.

- As chefias são também responsáveis pela ligação das TPV's, devendo confirmar que as impressoras de cupões estão ligadas. De seguida deve verificar qual a mensagem que se encontra no visor caixa MASTER e atuar consoante a resposta seja “POWER DOWN” ou “ESPERANDO CHAMADA”.

- É igualmente da responsabilidade das chefias, os pedidos de loja APT2, ou seja, os pedidos de mercadoria que são feitos pelas chefias de loja e o dos frescos, que é feito sempre na abertura da loja excepto na sexta-feira que é feito um na abertura da loja e outro à tarde.

- A pessoa responsável fica incumbida por efetuar a encomenda da opção 1 da tecla de pedidos na “Master”.

- Tem de verificar as datas do serviço dadas pela TPV e confirmar se estão de acordo com o plano de pedidos da loja, sendo que a própria TPV emite uma sugestão de pedido.

- Depois terá de analisar a tira de sugestão do APT2 e o nível de stock físico de cada família.

- Tem de atuar em conformidade sempre que houver diferença entre o stock físico e o stock da TPV, fazendo contagem manual em caso de ruptura física.

- Após a contagem, seleccionar a opção 1 da tecla pedidos para permitir a modificação e recálculo do APT2.

- O pedido de loja APT2 pode ser efetuado em qualquer hora do dia.

- Ainda da incumbência das chefias, está a recepção da mercadoria, devendo a chefia responsável presente na altura verificar a guia de remessa, o estado das mercadorias e a sua correspondência com o pedido efectuado.
- Por fim, com o **encerramento da loja**, é necessário activar o alarme, sendo que apenas as chefias possuem acesso ao código secreto.
- À semelhança da abertura da loja, a pessoa incumbida pelo fecho da loja fica com a posse da chave da porta, ficando assim responsável pela segurança da chave e pelo correto e efetivo fecho da porta.
- Além disso, são ainda responsáveis pela contagem, recolha e guarda do dinheiro em numerário, possuindo os códigos do cofre para a segurança do dinheiro em numerário e do alarme para a segurança geral da loja.
- Também quanto ao fecho da loja, que no caso da loja ... ocorre às 21:00 para o público e 21:30h para o final das tarefas, com o horário de saída solicitado, às 18:30h, a trabalhadora nunca conseguiria acompanhar este momento, o qual é essencial numa posição de Responsável de loja.
- A loja tem duas chefias, ou seja um Responsável de loja (sua função), um SubResponsável e ainda um operador de apoio às chefias, todos possuindo um período normal de trabalho de 40 horas, trabalhando oito (8) horas por dia, cinco (5) dias por semana.
- Os três (3) colaboradores com as funções referidas têm assim direito a dois (2) dias de descanso semanal (rotativo) e ainda gozam vinte e dois (22) dias úteis de férias por ano.
- Além disso, os três (3) colaboradores com as funções referidas estão sujeitos a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.) que podem fazer com que alguma tenha por vezes de faltar ao trabalho.
- Se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, e porque o regime legal em questão obriga: i) à definição de um período obrigatório de apenas quatro (4) horas; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas (2) horas e iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que abranja o período de abertura e fecho da loja.
- Ainda que fosse possível atribuir-lhe um horário fixo de abertura ou de fecho (que não é, pois isso implicaria fixar a uma das outras chefias também um horário), o certo é que sempre que um dos (2) colaboradores faltasse (justificada ou injustificadamente) ao trabalho, estivesse de baixa ou simplesmente de férias, ou a abertura ou o fecho da loja teriam de ser assegurados por um operador sem responsabilidades, confiança e salário de chefia.
- Os outros operadores não só não têm formação para o fazer, como não recebem vencimento de acordo com essa responsabilidade nem a ... pretende que tal aconteça, pois, a confiança que tem nas suas chefias não é nem pode ser igual à que tem nos restantes operadores de loja.
- A abertura ou o fecho da loja têm de ser assegurados por um operador com responsabilidades, confiança e salário de chefia.
- O horário pedido, das 08h00 às 18h30, nunca permitia assegurar a abertura ou o fecho da loja, bem como as operações inerentes ao seu funcionamento e que antecedem ou se seguem à respectiva abertura ou fecho.
- Ao praticar o horário solicitado nunca conseguiria estar presente nos momentos de abertura e fecho de loja, os quais decorrem, quanto à abertura, até das 06:30 às 08:00h e, quanto ao fecho, às 21h30.

- Assim, e restando apenas um Sub-Responsável de Loja e um operador de apoio às chefias, a atribuição do horário flexível nos termos solicitados iria comprometer o funcionamento da loja e os restantes horários dos celgas pois os restantes dois colaboradores não conseguiriam, nem poderiam assegurar, sempre, a abertura e fecho da loja.
- Exemplificando, se a abertura e fecho da loja apenas podem ser realizadas por colaboradores com responsabilidades acrescidas, e existindo, para além da trabalhadora requerente, apenas mais dois colaboradores que poderiam exercer essas tarefas, é evidente que, folgando dois dias por semana e cumprindo um horário de trabalho de 8h diárias, para além de eventuais faltas e férias, estes dois colaboradores nunca conseguiriam assegurar sempre, os 7 dias da semana, a abertura e o fecho da loja.
- A loja apenas tem 2 colaboradores com funções de chefia e um operador de apoio às chefias, devendo a ... ter em consideração os dias de descanso semanal, férias ou outras vicissitudes que possam resultar na ausência do trabalho dos mesmos – principalmente atendendo ao aumento exponencial de absentismo devido à pandemia Covid 19 – pelo que a atribuição do horário solicitado iria prejudicar o regular funcionamento da loja e deixar descobertos os períodos de início e fim de laboração, nas situações de ausência das restantes chefias.
- Anote-se ainda que a trabalhadora, enquanto responsável de loja e trabalhadora com a categoria de Encarregada de Loja A, é responsável por gerir e dirigir a loja, tendo responsabilidades acrescidas às dos demais colegas, recebendo o salário correspondente a tais responsabilidades.
- Um Responsável de Loja, com todas as responsabilidades que tem, não pode ter um horário que não lhe permita estar presente nos momentos cruciais de abertura e de fecho de loja, nos quais se prepara a gestão de tarefas do dia, se contam valores, devendo igualmente o responsável falar com a equipa, acompanhar as vendas no final do dia, e, em geral, estar presente nas várias franjas horárias do dia, por forma a ter uma noção completa e real do estado da loja, das suas necessidades e do trabalho e desempenho de toda a equipa.
- Por último, a trabalhadora pediu ainda que lhe fossem atribuídas folgas fixas ao sábado e domingo, sendo evidente que tal pretensão não resulta do regime de flexibilidade.
- A Loja onde labora tem um período de funcionamento que pressupõe a abertura aos feriados e fins-de-semana, sendo estes considerados dias úteis de trabalho e, como tal, os horários de trabalho de todos os operadores são elaborados atendendo a esse período de funcionamento.
- Ao que acresce que a generalidade dos estabelecimentos da ... estão abertos aos fins-de-semana e feriados, sendo um pressuposto essencial da contratação dos trabalhadores desta empresa a disponibilidade para trabalharem nos referidos dias, tendo a trabalhadora pleno conhecimento de tal facto pois foi com base em tal pressuposto que foi contratada.
- Assim, tanto os feriados como os fins-de-semana são considerados como dias úteis de trabalho e o horário de todos os trabalhadores deve ser elaborado tendo em conta a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, nos quais a Loja está aberta ao público.
- O pedido da trabalhadora é incomportável para a empresa, prejudicando o funcionamento das actividades prestadas em Loja, assim como o trabalho e horário de todos os Operadores.
- Na ... são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos, sendo os horários elaborados de forma a incluírem os 7 dias da semana, uma vez que a Loja está aberta ao público de segunda-feira a domingo.

- Por outro lado, o pedido não tem sustentação legal, uma vez que o regime de flexibilidade de horário de trabalho, não atribui aos trabalhadores, o direito de escolher os dias de descanso semanais, mas, apenas e somente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- Em suma, entende a ... que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem nas suas regras internas que só as chefias podem executar as funções de responsabilidade supra indicadas, pelo que não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível.

**1.7.** A trabalhadora **respondeu à intenção de recusa**, por carta registada com aviso de recepção de 20 de maio de 2022, nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, reiterando a necessidade do horário flexível considerando as necessidades especiais da sua filha a que nasceu com muitos problemas de saúde.

**1.8.** Com referência à inexistência do horário, a trabalhadora refere que o horário solicitado, compreendido entre as 08h30 e as 18h30, corresponde a um período de tempo em que se encontra disponível para prestar o seu trabalho, tentando causar o mínimo de transtorno à empresa. Considerando, porém, que no entender da entidade empregadora, a amplitude indicada não se enquadra nos turnos praticados pela empresa, a trabalhadora manifesta a sua disponibilidade para prestar trabalho no horário sugerido pela entidade empregadora, entre as 09h00 e as 12h00 e as 14h00 e as 19h00, ou das 09h00 às 13h00 e das 15h30 às 19h00.

**1.9.** Mais refere a trabalhadora que contrariamente ao aduzido pela entidade empregadora, a abertura e o fecho da loja poderão continuar a ser feitos pelos mesmos elementos que o fariam até à sua chegada às 09h00, designadamente porque a responsável não está constantemente nem na abertura da loja nem no fecho que também podem ser feitos pelo(a) sub responsável e pelo 3º elemento ou pelo responsável por loja B que igualmente se encontra na loja.

**1.10.** Refere ainda que ao longo da sua carreira como responsável de loja praticou vários horários que não eram de abertura nem de fecho.

**1.11.** A entidade empregadora junta ao expediente remetido à CITE o mapa de horários de trabalho referente ao mês de maio de 2022, e excertos do manual de operador.

**1.12.** Não existem quaisquer outros factos ou documentos sobre os quais devam incidir 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 dispendo 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 a vida familiar 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 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 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 também 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.** 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.

**2.30.** 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.

**2.31.** 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)].

**2.32.** 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.

**2.33.** 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.**

**2.34.** Resulta expressamente do quadro normativo que 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.**

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, para prestar assistência à sua filha nascida em 20.11.2015, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o seu horário de trabalho seja enquadrado numa amplitude definida entre as 08h30 e as 18h30, de segunda a sexta feira, com folga semanal e complementar ao sábado e ao domingo nos fins de semana em que a criança não se encontra com o progenitor, de quem declarou estar separada.

**2.36.** O pedido da trabalhadora aqui em análise encontra-se 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.**

**2.37.** A entidade empregadora refere, entre o mais, que a pretensão da trabalhadora, em que

lhe sejam atribuídas folgas fixas ao sábado e domingo, *não resulta do regime de flexibilidade*, e por isso não apresenta sustentação legal, uma vez que *o regime de flexibilidade de horário de trabalho, não atribui aos trabalhadores, o direito de escolher os dias de descanso semanais, mas, apenas e somente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

**2.38.** Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se retira 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.”

**2.39.** Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, 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.”

**2.40.** De resto, a trabalhadora só solicita folgas fixas nos fins de semana em que a filha está à sua guarda, consideradas as necessidades de conciliação e articulação da sua vida profissional com o exercício das responsabilidades de cuidado à criança.

**2.41.** Como referimos, o artigo 56.º do CT é corolário do princípio da 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 (CRP), pelo que essa conciliação não é restrita, nem pode ser, a determinados dias da semana, devendo antes abranger todos os dias da semana, sobretudo quando o período normal de trabalho abrange todos os dias da semana e é permanente, como no caso em apreço.

**2.42.** Mais, o n.º 2 do artigo 56.º do CT, quando refere que "por horário flexível se entende aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário", não distingue o dia da semana, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir. Donde não pode concluir-se, como faz a empregadora, que o pedido da trabalhadora não apresenta sustentação legal.

**2.43.** Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.44.** E vejamos, por conseguinte, os constrangimentos que a atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora aqui requerente pode causar à entidade empregadora.

**2.45.** O artigo 57.º, n.º 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.

**2.46.** "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 excepcionais, 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)

**2.47.** 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.

**2.48.** A entidade empregadora começa por referir que "o horário solicitado não é compatível

com o esquema de turnos existentes” e, como tal, a sua atribuição compromete necessariamente a organização e o regular funcionamento da loja.

**2.49.** Adianta que o horário de entrada, para trabalhadores/as a tempo completo, varia entre as 06h30h, 07:00h, as 09:00h e as 11:30h e o horário de término entre as 16:30h, 17:00h, 19:00h, 20:30h e as 21:30h, circunstância que aliás também demonstra no mapa de horários apresentados.

**2.50.** Posto o que conclui que não pode conceder à trabalhadora um horário para iniciar o trabalho a partir das 08:30h pois esse turno não existe, **podendo a mesma apenas optar por entrar às 07:00h ou às 09:00h, sendo que ao entrar às 09:00h terminaria a jornada laboral às 19h00.**

**2.51.** Conjugando, pois, a intenção de recusa com a apreciação da intenção de recusa apresentada pela trabalhadora, constatamos **que a trabalhadora aceita a sugestão de praticar o horário indicado entre as 09h00 e as 12h00 e as 14h00 e as 19h00, ou das 09h00 às 13h00 e das 15h30 às 19h00.**

**2.52.** Estes horários existem e estão identificados com os descritivos SA0900AB e SA0900AF nos mapas apresentados, posto que ultrapassada esta questão, importa analisar apenas as alegadas exigências imperiosas da empresa referentes aos períodos de fim de semana que a trabalhadora solicita as chamadas *folgas fixas*.

**2.53.** Neste particular, a entidade empregadora refere que a trabalhadora tem conhecimento que a Loja onde labora tem um período de funcionamento que pressupõe a abertura aos feriados e fins-de-semana, sendo estes considerados dias úteis de trabalho e, como tal, os horários de trabalho de todos os operadores são elaborados atendendo a esse período de funcionamento.

**2.54.** Mais refere que a generalidade dos estabelecimentos da ... estão abertos aos fins-de-semana e feriados, sendo um pressuposto essencial da contratação dos trabalhadores da empresa a disponibilidade para trabalharem nos referidos dias, tendo a trabalhadora pleno conhecimento de tal facto pois foi com base em tal pressuposto que foi contratada.

**2.55.** Assim, tanto os feriados como os fins-de-semana são considerados como dias úteis de



trabalho e o horário de todos os trabalhadores deve ser elaborado tendo em conta a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, nos quais a Loja está aberta ao público, mediante a prática de horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos, sendo os horários elaborados de forma a incluírem os 7 dias da semana.

**2.56.** Ora, a análise dos constrangimentos assim invocados pela entidade empregadora remete-nos para um quadro de circunstâncias conclusivas apresentadas de forma vaga e abstrata.

**2.57.** Com efeito, e apesar de alegar, a entidade empregadora não concretiza, designadamente mediante a junção do respetivo contrato de trabalho, as circunstâncias objetivas que determinaram a contratação da trabalhadora. Ademais, mesmo que as circunstâncias que determinaram a contratação suponham a prática de trabalho durante sete dias por semana, nada impede que em função de exigências familiares sobrevindas se imponham necessidades de conciliação, como parece ser o caso.

**2.58.** As circunstâncias alegadas pela entidade empregadora, abstratamente consideradas, prendem – se fundamentalmente com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora aqui requerente, por um lado, e, por outro, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.59.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal não concretizam exigências imperiosas que nos permitam concluir que o horário flexível da trabalhadora aqui requerente ponha em causa o funcionamento da entidade empregadora.

**2.60.** Saliemos ainda que 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.

**2.61.** 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).)

**2.62.** Donde, e no pressuposto de que **a trabalhadora aceita a sugestão do horário indicado pela entidade empregadora**, da intenção de recusa não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, **abrangendo as folgas fixas aos fins de semana**, conforme solicitado 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 e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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 à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE JUNHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), 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.**