

## PARECER N.º 628/CITE/2022

**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 3105-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico a 26.08.2022 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 ....., .....

**1.2.** Por carta registada e datada de 01.08.2022, rececionada pela entidade empregadora a 02.08.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

*“(...*

*Lisboa, 1 de Agosto de 2022*

*Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário*

*Exmos. Senhores,*

*Eu C., trabalhadora nº ...), da loja n.º ....., como é do conhecimento da V.Exas., tenho uma filha menor, C. de 4 anos de idade sobre a minha dependência.*

*Compreendo não ser um pedido fácil de gerir, mas deparo-me com este dilema na minha vida familiar, porque naturalmente necessito de manter o meu posto de trabalho como meio de subsistência e por outro lado tenho uma filha menor a qual tenho a obrigação de acompanhar.*

*Assim venho respeitosamente, solicitar que o meu horário trabalho seja compreendido das 08:00 às 17:00 horas, de segunda a sexta, com uma hora de almoço, de forma a poder deixar pela manhã a minha filha no ATL da escola, e conseguir ir buscar até as 18:00 horas, no ATL da escola, só assim posso acompanhar a minha filha menor, aos sábados solicito folga fixa uma vez que o pai pode estar a trabalhar e não tenho com quem deixar a minha filha.*

*Esta situação será uma situação temporária, até ao término do curso do meu marido.*

*Só com este horário poderei conciliar os horários de ir leva-la e ir busca-la ao ATL.*

*Só com o apoio de V.Exas. conseguirei compatibilizar a minha vida pessoal com a vida profissional.*

*Documentos em anexo:*

*- Declaração do horário do ATL*

- Horário de trabalho do pai da minha filha

- Horário da escola do meu marido

Ficamos assim a aguardar com expectativa a vossa decisão.

(...)"

**1.3.** Por correio eletrónico em 19.08.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa datada de 18.08.2022, conforme se transcreve:

"(...)

Reg. c/AR e email: .....@.....

Assunto: Pedido de atribuição do trabalho em regime de horário flexível

Data: 18.08.2022

Exma. Sra. ....,

Acusamos a recepção da vossa missiva recebida a 02-08-2022, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V.Exa., que o pedido por vós apresentado não poderá ser aceite pela .....

#### **I- DO INCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS**

Do pedido apresentado por V. Exa. não foi junta qualquer declaração da qual conste que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme determina o ponto i) da alínea b) do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Face ao exposto, o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

Acresce que V. Exa. junta uma declaração em como o seu marido irá iniciar uma nova actividade em setembro de 2022, cujo horário termina às 17h00.

Em complemento, junta uma certidão que comprova que o seu marido esteve matriculado no ano lectivo de 2020/2021, no 10ª ano, juntando o horário escolar. Sucede que nada comprova a inscrição no ano lectivo de 2022, pelo que, atendendo ao horário do futuro trabalho do seu marido, que termina às 17:00h, não se vislumbra qualquer impossibilidade de ser o mesmo a ir buscar a sua filha menor, deixando assim de existir fundamento para a atribuição do horário flexível nos termos solicitados.

#### **II- DA INEXISTÊNCIA DO HORÁRIO SOLICITADO**

V. Exa. solicitou um horário com início às 08:00h e com termo às 17:00h.

Sucede que V. Exa. fez um pedido que não se enquadra nos turnos existentes e praticados na loja onde labora.

A loja onde V. Exa. desempenha as suas funções dispõe de vários turnos, organizados da seguinte forma:

Código	Descritivo
SA0700AA	07:00-11:00, 13:00-17:00 (A)
SA0700AE	07:00-12:00, 14:00-17:00 (A)
SA0800AA	08:00-13:00, 15:00-18:00 (A)
SA0800AE	08:00-12:00, 14:00-18:00 (A)
SA0830AB	08:30-12:00, 13:00-17:30 (A)
SA0830AG	08:30-13:00, 14:00-17:30 (A)
SA0930AA	09:30-12:30, 14:30-19:30 (A)
SA0930AC	09:30-13:30, 15:30-19:30 (A)
SA1000AA	10:00-13:00, 14:00-19:00 (A)
SA1000AB	10:00-13:00, 15:00-20:00 (A)
SA1000AF	10:00-14:00, 16:00-20:00 (A)
SA1130AA	11:30-14:30, 16:30-21:30 (I)
SA1130AC	11:30-15:00, 17:00-21:30 (I)
SA1200AB	12:00-15:00, 17:00-22:00 (I)
SC1730AA	17:30-21:30 (F)
SC1800AA	18:00-22:00 (F)
S-DC	Descanso Complementar
S-DO	Descanso Obrigatório

Do exposto resulta que os horários de entrada, para colaboradores a tempo completo, com entrada às 08:00h, terminam às 18:00h e não às 17:00h.

Ou seja, a ... não lhe pode conceder um horário para iniciar o trabalho às 08:00h e sair às 17:00h pois esse turno não existe, podendo apenas optar por entrar às 08:00h e terminar às 18:00h ou entrar às 07:00h e terminar às 17:00h, horários que não se coadunam com o seu pedido.

O horário solicitado não existe na loja onde desempenha funções nem é compatível com o esquema de turnos existentes, em virtude de ter de alterar todos os restantes horários e comprometer a organização e o regular funcionamento da loja.

Assim, a amplitude horária apresentada não é enquadrável com nenhum dos turnos existentes na loja onde exerce funções e, conforme entendimento partilhado pela CITE, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes implica, “per si”, a desregulação dos mesmos.

Desta forma, tendo em conta o pedido efectuado, bem como a organização dos turnos existentes na loja, constata-se que o horário solicitado por V. Exa. não tem correspondência com os turnos existentes, não corresponde a nenhum dos turnos praticados pela organização, sendo esta uma condição necessária prevista por lei – cf. artigo 56.º, n.º 2 CT.

### **III- DA INCOMPATIBILIDADE DO HORÁRIO COM AS FUNÇÕES DE RESPONSÁVEL DE LOJA**

V.Exa. exerce funções na loja 9617 (...) Lisboa, possuindo a categoria profissional mais elevada de um operador de loja, designadamente de Encarregada de Loja A.

De acordo com o contrato colectivo aplicável<sup>1</sup>, 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.

<sup>1</sup> CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, e Outros, BTE n.º 22 de 15.06.2008

*Assim, V. Exa. exerce atualmente as funções de Responsável de Loja, ou seja, chefia máxima da loja.*

*A referida loja tem o seguinte quadro de pessoal:*

*Imagem de mapa de pessoal*

*A loja tem o horário de funcionamento diário, se segunda a domingo, das 07:00 horas às 21:30 mantendo-se aberta ao público das 09:00 às 21:00 horas.*

*Como é do seu conhecimento e consta do manual de operações (cujas passagens se anexam à presente missiva), 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 09:00h, hora de abertura da loja.*

*Ora, caso lhe fosse atribuído o horário solicitado, de entrada às 08:00h, V. Exa. enquanto responsável máximo pela loja, nunca acompanharia todas as tarefas prévias à abertura ao público, tarefas essas que se iniciam às 07:00h.*

*B) 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 feito 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.*

*C) Início do Dia*

*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.*

*D) Ligação das TPV's*

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".

#### *E) Pedidos de Loja APT2*

Igualmente da responsabilidade das chefias, estão 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.

#### *F) Recepção em Loja*

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.

#### *G) Activação do alarme*

Por fim, com o encerramento da loja, é necessário activar o alarme, sendo que apenas as chefias possuem acesso ao código secreto.

#### *H) Fecho de loja*

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 9617 ocorre às 21:00 para o público e 21:30h para o final das tarefas, com o horário de saída solicitado, às 17:00h, V. Exa. nunca conseguiria acompanhar este momento, o qual é essencial numa posição de Responsável de loja.

Ora, sucede que a loja em questão 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.

Como é bom de ver, 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 de fecho da loja.

Assim, 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<sup>2</sup>.

Ora, 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 que, no caso, é da exclusiva responsabilidade de V. Exa., por ser a única com a categoria de Encarregada de Loja A.

O horário pedido por V. Exa., das 08h00 às 17h00 nunca lhe permitia assegurar o fecho da loja, bem como as operações inerentes ao seu funcionamento e que antecedem o fecho.

Em conclusão, V. Exa., ao praticar o horário solicitado nunca conseguiria estar presente no momento de fecho de loja, o qual decorre até às 21h30.

Assim, e restando apenas um Sub-Responsável de Loja e um operador de apoio às chefias, é patente que, V. Exa. a praticar o horário solicitado, iria comprometer o funcionamento da loja e os restantes horários dos colegas pois os restantes dois colaboradores não conseguiriam, nem poderiam assegurar, sempre, a abertura ou o fecho da loja.

Exemplificando, se a abertura e fecho da loja apenas podem ser realizadas por colaboradores com responsabilidades acrescidas, e existindo, para além de V. Exa., 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 V. Exa., 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.

A título de exemplo, e para além de todas as tarefas que cabem, em segunda linha, às chefias já referidas acima, como a abertura e fecho de loja, realização de pedidos, abertura do multibanco, etc., existem ainda outras tarefas da sua responsabilidade, como a orientação e gestão dos horários dos colaboradores, validação da assiduidade dos colaboradores, verificação e validação de toda a documentação relacionada com HCCP (segurança alimentar), gestão da loja e suas prioridades, controlo de valores, teclas especiais e devoluções, avaliação do desempenho de toda a equipa de loja, entre outras.

Ora, facilmente se compreende que 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, V.Exa. pediu ainda que lhe fossem atribuídas folgas fixas ao sábado, sendo evidente que tal pretensão não resulta do regime de flexibilidade.

Ora, V. Exa. tem pleno 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.

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 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 seu pedido é inoportuno 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.

---

<sup>2</sup> O que desde já se reconhece que muito pontualmente pode acontecer, porém apenas em casos altamente excepcionais e de força maior.

*Por outro lado, o seu 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.*

*Deste modo, e 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, sendo V. Exa. responsável de loja e tendo de assegurar tanto a abertura como os fechos da loja, pelo que não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível.*

*Dispõe V.Exa., do prazo de cinco dias a contar a partir da recepção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa aqui comunicada, sendo que terminado o mesmo, a ..... enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso haja.*

*(...)*

*Em anexo: Oito (8) páginas do manual do operador e mapa de horário.*

*(...)"*

**1.4.** Não consta do processo que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

## **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/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no 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>3</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>4</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

---

<sup>3</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>4</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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, 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível,

requerendo a elaboração de horário compreendido entre as 8h00m e as 17h00m, de segunda a sexta, com intervalo de uma hora de forma a para prestar assistência à sua filha de 4 anos de idade sob a sua dependência, inferindo-se que consigo vive em comunhão de mesa e habitação e que o pedido é temporário indicando o como limite o término do curso do marido, que por sua vez está condicionado ao limite legal da filha menor completar 12 anos de idade.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa na existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço e de o pedido não ter sustentação legal.

**2.29.** Ora, 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.

**2.30.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa e os turnos praticados na Loja, o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Considerando, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.32.** Outroassim resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador e dos turnos praticados na loja, por os horários de entrada, quer o das 7.00 horas terminar às 17.00 horas quer o das 8.00 horas terminar às 18.00 horas.

**2.33.** Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora (08h00m-17h00m) não é enquadrável

com nenhum dos dois turnos de entrada existentes no estabelecimento onde exerce funções (7h00m-17h00m; 8h00m-18h00m).

**2.34.** Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

**2.35.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, ficando as demais considerações ou observações prejudicadas face ao exposto.

**2.36.** 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 apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares .....

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados na loja onde exerce funções.

**3.3.** 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 14 DE SETEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**