

**PARECER N.º 191/CITE/2023**

**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 nº CITE-FH/681/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, no dia **08 de fevereiro de 2023**, um 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, a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, e respetivos documentos instrutórios.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **12 de janeiro de 2023**, elaborado nos seguintes termos:

“(…) Eu, ..., trabalhadora da loja ..., com a categoria operadora de supermercado, nos termos do disposto no artº 56º e 57º, nº3 da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro e no âmbito do exercício das minhas responsabilidades familiares, venho solicitar que me seja aplicado o regime de HORÁRIO DE TRABALHO FLEXIVEL, de segunda-feira a sexta-feira, com início entre 09:00 e as 09:30 horas e termo até as 17:30 horas, em regime contínuo com intervalo para uma refeição ligeira de 30 minutos, sendo que as respectivas folgas sejam fixas aos sábados e domingos, enquanto se verifique a impossibilidade de conciliar outro horário com a minha responsabilidade de acompanhar a minha filha menor, com 9 anos de idade, da qual tenho guarda total. O pai da menor reside no estrangeiro o que implica longos períodos de ausência. Não posso contar com o auxílio de familiares para ficar com a menor ao fim de semana. Neste sentido, solicito que a partir do dia 13 de Fevereiro de 2023 me seja aplicado o Horário de Trabalho Flexível acima referido. (...)”

**1.3.** A trabalhadora juntou ao seu pedido a acta de conferência de pais e respetivo acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais da filha, uma cópia do horário escolar e um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar emitido pela Junta de freguesia da ...

**1.4.** A entidade empregadora, por carta registada com aviso de recepção, enviada em **01 de fevereiro de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

2. A Trabalhadora tem a categoria profissional de Operadora de Supermercado e presta funções na loja ...
3. A relação de trabalho é regulada pelo contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.
4. A Trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.
5. Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da Empresa e da loja (supermercado) que se encontram em situação idêntica à da Trabalhadora.
6. Na loja são praticados horários diversificados, tendo os Operadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da Cláusula 11ª do CCT, vigorando as escalas de horário por um período mínimo de um mês.
7. Na loja, designadamente na secção da Frente Loja (caixas), na qual a Trabalhadora desempenha funções, os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois os estabelecimentos da ..., a nível nacional, estão abertos ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a Cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CCT.
8. O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 Domingos por ano, dos quais 5 desses Domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao Sábado, em conformidade com a Cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CCT.
9. Nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, o empregador pode recusar a pedido para trabalhar em regime de horário flexível com fundamento na impossibilidade de substituir o trabalhador quando este é indispensável.
10. Na secção da Frente Loja estão colocadas outras colegas da Trabalhadora, respectivamente:
11. ..., ..., ..., ..., ... , ..., ...
12. Também para estas colegas da trabalhadora requerente se verificam as especificidades por si alegadas, sendo que, por virtude disso, não podem ser substituídas por outras colegas da loja.
13. A loja ... tem um período de funcionamento entre as 09:00 e as 22:00 durante todos os dias da semana.
14. Em consequência, todas as Trabalhadoras tem horários rotativos entre as 8:30 e as 13:30, durante todos os dias da semana, fins-de-semana e feriados inclusive de forma a assegurar o normal funcionamento da loja, preparando a abertura e realizando o fecho.
15. Em regra, no regime de horários rotativos, de forma a dar cobertura às necessidades da loja, são praticados três horários: a de abertura com entrada às 08:30; o intermédio com entrada às 10:00 ; e o de fecho com entrada ao início da tarde às 13:30 e com saída às 22:30, em regime de rotação entre todos.

16. A Trabalhadora, e as colegas, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., também praticam três horários, e em regime de rotação entre si, com excepção de ... que é part time 25 horas ao fecho.

17. Se se atribuir a Trabalhadora um horário fixo entre as 09:30 e termo até às 17:30 (contínua), com intervalo para refeição ligeira de 30 minutos, com folgas fixas aos fins-de-semana e feriados, exemplificativamente de acordo com o mapa de horário para as dias 13 a 28 de Fevereiro (que se junta como Doc.º 1), nos termos do qual todos os Operadores fazem o mesmo serviço em idêntica proporção, em que chegando a sétima semana regressam à primeira, o posto de 8 horas fica vazio ao Sábado e ao Domingo, e ao fecho, colocando em causa a operação:



**(Doc.º 1)**

18. A Frente Loja funciona com o seguinte horário: 1 funcionário às 08:30; 1 funcionário às 10:00; e 3 funcionários às 13:30.

19. A Trabalhadora requer um horário de trabalho em regime contínuo, com 7 horas e 30 minutos de trabalho, em que apenas faria 30 minutos de pausa para refeição, sendo certo que este horário não se coaduna sequer com a referida pausa para refeição no posto de trabalho, pois, obviamente, a Trabalhadora não pode tomar uma refeição enquanto atende clientes na caixa da Frente Loja, nem é para essas funções que o regime contínuo está contemplado.

20. Acresce que, por tal motivo, nas cargas horárias do sistema informático da empresa, nem tal se adequa às necessidades de funcionamento da Frente Loja.

21. O regime de trabalho contínuo consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

22. Tal regime deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

23. Como os funcionários da secção da Frente Loja, afectos às caixas de pagamento da loja, não podem ser substituídos por outros funcionários da loja (supermercado), atentas as já expressas especificidades, a loja com falta de funcionários,

24. Ou seja, a atribuição a Trabalhadora do horário pretendido, determina directamente a encerramento do seu posto de trabalho.

25. Com a consequente acumular de clientes noutras caixas.

26. O maior fluxo de clientes é das 17:00 as 22:00, e aos fins de semana (horário e dias em que a Trabalhadora requer não trabalhar).

27. Ao deixar de praticar o horário previsto, implica alterações e sobrecarga nos restantes elementos da equipa, que por consequência teriam de alterar a seu horário de trabalho, passando a fazer mais horários de fecho, e

trabalhando mais fins-de-semana, impactando igualmente nas suas vidas pessoais.

28. De salientar que há outra trabalhadora na mesma secção (Frente Loja) com uma filha de idade inferior a da Trabalhadora, e que por via deste pedido teria de, forçosamente, realizar mais horários de fecho.

29. O facto de pretender folgas fixas aos fins-de-semana, coloca em causa, pelo reduzido número de pessoas da Frente Loja, a gozo obrigatório (e legal) de fins-de-semana e Domingos (como decorre do CCT).

30. Às terças-feiras e aos Sábados é realizado a "fecho quiq", onde são retiradas as notas e moedas das caixas que funcionam a dinheiro.

31. Trata-se de um processo demorado, realizado após a saída do último cliente, e já com os gradões fechados, por volta das 22:15, o que implica um reforço de funcionários para garantir que cumpram o horário de saída.

32. A equipa da Frente Loja, para além do registo de artigos em caixa, assume uma série de outras funções, como a picagem de rupturas (com a duração de 1 hora e 30 minutos), preparação de encomendas para entrega ao domicilio, preparação de ... (para entrega ao domicilio), entrega e recolha de encomendas da empresa ...

33. Todas estas tarefas são realizadas no período da tarde.

34. As pausas e refeições dos trabalhadores de fecho são feitas entre as 15:00 e as 20:00, e garantidas pelo horário intermédio das 10:00 as 19:00 que, com esta situação, deixaria de existir.

35. Serão vários os dias em que ficarão a faltar Operadores e, para colmatar essa lacuna, a loja será obrigada a retirar um Operador da equipa da Reposição, pondo em causa todo o processo de reabastecimento da loja, levando ao aumento do número de rupturas e, conseqüente, perda de vendas.

36. Colocar a trabalhadora na reposição não é viável, uma vez que apresenta queixas no pulso, tendo mesmo sido operada, e a sua produtividade na reposição é - naturalmente e fruto disso - aquém do que é pretendido; a equipa de reposição entra as 06:00 e as 07:00, hora que não se coaduna com o que a Trabalhadora pretende.

37. Após as 16:00, o número de trabalhadores presente na loja é muito reduzido, uma vez que a equipa da Reposição sai às 16:00, ficando apenas 1 elemento em cada balcão, e 3 Operadores na linha de caixas da Frente Loja.

38. Desde a início do corrente ano de 2023, pelos motivos acima expostos, que já foi reforçado o turno de fecho, e admitido um tempo parcial de 5 horas, reforço que seria perdido no caso da Trabalhadora vier a ter um horário fixo de saída às 17:30, em regime contínuo.

(...)

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



40. Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos (vide a este respeito a Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)).

41. A orientação que tem vindo a ser seguida pela CITE vai no sentido de que a indicação pelos trabalhadores da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua actividade 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 direcção do empregador, a quem compete determinar a horário, nos termos previstos no artigo 212.º do CT, observado a dever de facilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

42. O horário flexível surge assim como resposta a necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio as suas crianças, 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 e resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes a dignidade humana dos trabalhadores relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

43. Refira-se ainda que é dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal (a este propósito vide n.º 3 do artigo 127.º do CT), bem com o dever facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alinea b) do n.º 2, do artigo 212.º do CT).

44. Concedido o horário flexível, poderá o trabalhador solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender as suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua actividade 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.

45. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos trabalhadores 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 a trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objectiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora, o que se crê ter sido feito com sucesso na presente exposição.

46. Ora, no caso em apreço, a Trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em horário de regime contínuo, mantendo o período normal de trabalho semanal e diário, mas passando a iniciar as 09:30 e a terminar as 17:00, de segunda a sexta feira, para prestar assistência ao filho, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

47. A formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador, uma vez que nada



impede que a Trabalhadora, quando apresenta a seu pedido de horário em regime contínuo e flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como sucede na situação em análise.

48. Contudo, no caso em apreço, resultam constrangimentos que a atribuição do horário flexível em regime contínuo solicitado pela Trabalhadora aqui requerente pode causar a entidade empregadora, que correspondem a impossibilidade de substituir a Trabalhadora.

49. O artigo 57º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do trabalhador e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável.

50. "As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexistíveis 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 n.º 3824118.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

51. Exige-se, portanto, a 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 actividade profissional com a vida familiar de um trabalhador, 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 se este for indispensável.

52. Tendo em conta os horários rotativos ora indicados, e que o quadro de pessoal afecto ao exercício das funções que competem a Trabalhadora é manifestamente exíguo, atentas as qualidades específicas destes trabalhadores, a amplitude horária indicada pela Trabalhadora não se enquadra numa organização de tempos de trabalho que considere apenas os horários rotativos referidos. (...)"

**1.5.** A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **03 de fevereiro de 2023**, alegando no essencial que "Como resulta inequivocamente do pedido de horário flexível que formulei em 11 de Janeiro de 2023, para fazer face às minhas necessidades de conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar, inerente à minha condição de mãe de uma filha menor de 9 anos, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação solicitei que me fosse organizado um horário com início entre 09:00 e as 09:30 horas e termo até às 17:30horas, em regime contínuo com intervalo para uma refeição ligeira de 30 minutos, sendo que as respetivas folgas sejam fixas aos sábados e domingos cumprindo assim as 40h semanais a que me encontro obrigada contratualmente e com os períodos de descanso respetivos. Solicitei esse horário, que

está compreendido dentro do horário de funcionamento do estabelecimento e dos turnos existentes (...)"

1.6. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

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

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

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

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

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

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

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

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

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

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

**2.20.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve*: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

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

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.24.** Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à

conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta 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 designios 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, que tem a categoria profissional de operadora de supermercado, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha, com 9 anos de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de uma horário de segunda-feira a sexta-feira, com início entre 09:00 e as 09:30 horas e termo até as 17:30 horas, em regime contínuo com intervalo para uma refeição ligeira de 30 minutos, sendo que as respectivas folgas sejam fixas aos sábados e domingos, enquanto se verificar a impossibilidade de conciliar outro horário, e

a partir do dia 13 de Fevereiro de 2023.

**2.36.** Cumpre, antes demais, esclarecer que a CITE não se pronuncia relativamente a pedidos de jornada contínua que extravasam, pela sua natureza, o âmbito de competências desta Comissão. Sem embargo, outra coisa será a possibilidade de, ainda no enquadramento legislativo do Código do Trabalho, podermos reduzir o período de intervalo para descanso obrigatório para 30 (trinta) minutos.

**2.37.** Com efeito, o artigo 213º do Código do Trabalho determina que “o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”

**2.38.** Este período de intervalo para descanso, tal qual se encontra previsto no Código do Trabalho, não é, em princípio, contabilizado para efeitos de prestação de trabalho efetivo.

**2.39.** Naturalmente que o legislador ao estipular que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor à entidade empregadora uma duração mínima para esse intervalo, dado, no caso concreto, tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

**2.40.** O que vale por dizer que se torna compreensível qualquer eventual e possível diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, já que o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível pode não ter uma duração mínima de uma hora.

**2.41.** Tem sido, aliás, entendimento desta Comissão - em pareceres anteriores - que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de

agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

**2.42.** De facto, consideramos a redução do período para intervalo de descanso, de 1 (uma) hora para 30 (trinta) minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

**2.43.** Contudo, e por referência ao pedido da trabalhadora requerente, mesmo a considerar a redução do período de intervalo para descanso para 30 minutos, o cumprimento do período normal de trabalho de 40 horas a que está obrigada impunha sempre que a amplitude a considerar para efeitos do horário flexível se compreendesse entre as 09h00 e as 17h30 e nunca entre as 09h30 e as 17h30, porque neste último caso o período normal de trabalho não seria cumprido.

**2.44.** Conjugando, porém, o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora concluímos, sem demonstração do contrário, que

- A Trabalhadora tem a categoria profissional de Operadora de Supermercado e presta funções na loja ...
- A Trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.
- A loja ... tem um período de funcionamento entre as 09:00 e as 22:00 durante todos os dias da semana.
- Todas as trabalhadoras têm horários rotativos entre as 8:30 e as 13:30, durante todos os dias da semana, fins-de-semana e feriados inclusive de forma a assegurar o normal funcionamento da loja, preparando a abertura e realizando o fecho.
- Em regra, no regime de horários rotativos, de forma a dar cobertura às necessidades da loja, são praticados três horários: a de abertura com entrada às 08:30; o intermédio com entrada às 10:00; e o de fecho com entrada ao início da tarde às 13:30 e com saída as 22:30, em regime de rotação entre todos.

**2.45.** Ora, perante estes factos, que não foram infirmados pela trabalhadora, designadamente na apreciação à intenção de recusa, tendo a mesma referido apenas que *o horário solicitado está compreendido dentro do horário de funcionamento e dos turnos existentes*, teremos forçosamente de concluir que a amplitude indicada pela trabalhadora (das 09h00 às 17h30) não se enquadra na organização dos tempos de trabalho da loja para os/as trabalhadores/as que exercem funções idênticas às da requerente, e

**2.46.** Em rigor, e neste passo assiste razão à entidade empregadora, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a, na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.47.** Sucede que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora não é enquadrável com nenhum dos turnos existentes e praticados na entidade empregadora.

**2.48.** Pelo que reiteramos o que já referimos no Parecer 615/CITE/2022 de 07.09.2022 no sentido de que no pedido de horário flexível a apresentar, o trabalhador deve indicar uma amplitude que possa ser enquadrada nos limites da organização dos tempos de trabalho pré-existente e definida pela entidade empregadora, sobretudo quando estamos perante um regime de turnos rotativos, sob pena de pretender impor à entidade empregadora um horário “ex novo” o que, em concreto, representaria um constrangimento demasiado oneroso, e que, portanto, entendemos inexigível.

**2.49.** Considerando, assim, as circunstâncias alegadas pela entidade empregadora, de resto sem oposição da trabalhadora, entendemos que, no caso, se encontram suficientemente concretizadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam, de facto, no contexto organizacional apresentado à atribuição do horário solicitado.

**2.50.** Não obstante, cumpre salientar que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.51.** 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.

**2.52.** E mais note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são



imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

**2.53.** Pelo que, em momento algum, pode a entidade empregadora pretender obstar ao exercício do direito à conciliação com a alegação de que existem outros/as trabalhadores/as, como é o caso, com filhos/as com idades inferiores a 12 anos, e que ainda assim não gozam deste direito.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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 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 pela mesma, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 1 DE MARÇO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**