

PARECER N.º 880/CITE/2023

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

Processo n.º 4324-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 04.09.2023, a CITE recebeu, por correio eletrónico e por carta registada, 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 Store Assistant (comercial) a exercer funções na Loja ... no Centro Comercial ...

1.2. Em 03.08.2023, por carta registada, rececionada pela entidade empregadora a 04.08.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Registada com Aviso de Receção

..., 3 de agosto de 2023

Assunto: Regime de Parentalidade previsto no Código do Trabalho — artigos 33.º a 65.º.

Pedido de Autorização para o exercício do Direito a beneficiar de Horário Flexível — trabalhador com responsabilidades parentais — Cfr. Artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho.

Pedido efetuado com a antecedência de 30 (trinta) dias relativamente à pretendida data de produção de efeitos.

Exmos. Senhores,

Apresento os meus cumprimentos.

Eu, ..., solteira, maior, funcionária com o número (...), com a categoria profissional de Store Assistant (comercial), que desempenho as minhas funções na loja ... do Centro Comercial ..., sou pela presente a comunicar que pretendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho, direitos esses que se encontram expressamente estatuídos nos artigos 33.º a 30 (trinta) dias relativamente à pretendida produção de efeitos (Cfr. artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

Concretamente, requero autorização para que, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, possa praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo

a poder acompanhar o meu filho V., nascido em 17/10/2022 (tudo conforme certidão de nascimento que se junta como Doc. n.º 1).

Em face da análise ao artigo 56.º do Código do Trabalho, pretendo que o horário a ser praticado seja o seguinte: Início às 09h00 e termo às 15h00 apenas em dias úteis, com dispensa de laboração aos fins-de-semana, na modalidade de jornada contínua (em conformidade com o artigo 56.º n.º 4, do Código do Trabalho) e, que esta autorização vigore até que o meu filho complete os 12 (doze) anos de idade.

Deverá ainda ser considerado o facto de estar a amamentar (tudo conforme declaração médica que se junta como Doc. n.º 2), pelo que, é minha pretensão usufruir das 02 (duas) horas a que tenho direito (Cfr. artigo 47.º do Código do Trabalho), precisamente no período compreendido entre as 15h00 e as 17h00, ou seja, no final da jornada de trabalho acima indicada.

Desde já garanto que irei cumprir o período normal de trabalho semanal de 30h semanais, em média de cada período de quatro semanas (tendo já sido descontado o período para amamentação, naturalmente).

Do mesmo modo, deixo aqui declarado que o meu filho menor acima identificado, habita comigo em comunhão de mesa e habitação.

Estou certa da vossa melhor análise e compreensão porquanto, a decisão a ser tomada não pode perder de vista a obrigação do empregador em proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo para a que seja proferida a adequada decisão ao pedido formulado, vai o mesmo instruído com os seguintes documentos:

Doc. 1 — *Cópia da certidão de nascimento do meu filho bebé, cuja cópia já foi disponibilizada ao departamento de recursos humanos, aquando do pedido de dispensa para amamentação;*

Doc. 2 — *Declaração médica que atesta que estou a amamentar, pese embora tal não seja necessário na medida em que o meu filho ainda não completou 1 (um) ano de idade e, a dispensa para amamentação resulta do estatuído no artigo 47.º n.º 1 e 2 do Código do Trabalho);*

Doc. 3 — *Declaração emitida pela trabalhadora / requerente em cumprimento do estatuído no artigo 57.º do Código do Trabalho.*

Doc. 4 — *Atestado emitido pela Junta de Freguesia da União de Freguesias de ... na qual atesta a composição do agregado familiar;*

Doc. 5 — *Declaração emitida pela entidade paternal do pai do menor, através da qual se atesta faz parte do seu conteúdo funcional a prestação de laboração em regime de piquete, o que impossibilita a garantia de poder prestar cuidados ao bebé, caso a mãe não tenha o horário de trabalho agora requerido (...)."*

1.3. Em 23.08.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

..., 22 de agosto de 2023

Carta registada com AR

ASSUNTO: Regime de parentalidade / resposta a pedido de autorização para exercício do direito de beneficiar de horário flexível

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua comunicação de 11 de agosto de 2023. Nessa comunicação refere que a intenção subjacente à sua carta de 3 de agosto de 2023 seria a apresentação de um novo pedido de horário flexível. Contudo, tal não foi por nós assim entendido, tanto mais que dessa carta não constava uma desistência expressa do pedido antes apresentado. A sua carta foi entendida pela ... como uma apreciação no âmbito do previsto no n.º 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

Nesse sentido foi o processo remetido à CITE, para parecer, nos termos do artigo 5 do artigo 57º desse diploma legal.

Já confirmou V.Exa. expressamente que o pedido que efetuou em julho ficou sem efeito, e desse facto informámos a CITE uma vez que não é legalmente possível apresentar um pedido no âmbito dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho enquanto ainda não foi apreciado e decidido um anterior pedido.

Aceitando a sua comunicação de 3 de agosto (recebida no dia seguinte) como sua nova solicitação de horário flexível, vem a ... reiterar a impossibilidade de aceder ao seu pedido, com os seguintes fundamentos:

Preliminarmente, importa referir que a entendemos que o seu pedido, ao pretender definir os dias de descanso de forma fixa, ao sábado e domingo, não corresponde a um pedido de horário flexível, conforme definido no artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o que se suscita para todos os efeitos legais. Sem embargo, aduzem-se, seguidamente, razões imperiosas de funcionamento da empresa, como razão para aquela impossibilidade de aceder ao seu pedido

O modelo de laboração implementado na Loja ..., localizada no Centro Comercial ..., assenta num período de funcionamento de 14h30 horas por dia, das 9h às 23h30, durante 7 dias da semana, com horários de trabalho em regime de turnos rotativos, que permitem a cobertura de todo o horário de funcionamento da loja.

Os turnos em questão para horários a tempo inteiro são os seguintes:

- i) 9h-18h,*
- ii) 14h30-23h30,*
- iii) 12h-21h00;*

Sendo que para os horários a tempo parcial, os turnos são os seguintes:

- i) 9h-13h,*
- ii) 14h-18h,*
- iii) 19h-23h.*

Para normal funcionamento da Loja ..., é requerida a presença de um número mínimo de dois trabalhadores em loja em cada um dos turnos, ou seja: dois trabalhadores das 9h às 18h e 2 trabalhadores das 14h30 às 23h30, de segunda-feira a domingo.

Assim, foi necessário organizar um regime de turnos de trabalho.

O regime de turnos é estabelecido semanalmente (manhã 9h-18h /intermédio 12h-21h /noite 14h30-23h30), com dias de descanso semanal rotativos (de segunda-feira a domingo) e é elaborado por forma a assegurar que todos os trabalhadores tenham, por norma, pelo menos 1 fim-de-semana completo (sábado e domingo), a cada 4 semanas, de descanso semanal.

A equipa é composta por sete trabalhadores, dos quais um Store Manager, dois Store Assistant e quatro Store Specialist, desempenhando V. Exa. a função de Store Assistant.

Ora, a aceitação da alteração solicitada implicaria a necessidade de alterar os horários do outro Store Assistant, bem como do Store Manager, bem como os dias de descanso semanais. Estas alterações teriam necessariamente impacto na estabilidade da equipa e na produtividade da mesma. A atribuição de um horário de trabalho com dias fixos de descanso semanal conforme solicitado por V. Exa, em concreto os sábados e domingos (e até os 12 anos do seu filho) implicaria a necessidade de uma reorganização relevante de recursos, e um esforço acrescido para os restantes membros da equipa, que teriam de assegurar entre si toda a gestão dos turnos fora do horário de trabalho que propõe.

Em particular, a atribuição de um horário de trabalho com dias de descanso semanal fixos aos sábados e domingos, determinaria que demais trabalhadores com as mesmas funções que V. Exa., vejam diminuídas as suas possibilidades de terem eles próprios dias de descanso semanal aos fins-de-semana, sendo que a rotatividade instituída visa favorecer a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. E cada um deles apenas poderia beneficiar de 1 fim se semana completo de folga a cada 8 semanas.

Nestas circunstâncias, a fim de assegurar o normal funcionamento da loja e a regularidade dos turnos dos demais trabalhadores, a ... deveria contratar mais um trabalhador Store Assistant, o que se traduziria num potencial aumento de cerca de €2000 por mês, durante todo o período de vigência do seu pedido.

Se é certo que a ... se esforça e tudo faz ao seu alcance para respeitar e promover os direitos dos trabalhadores, em particular a proteção da parentalidade, sendo sua prioridade facilitar a conciliação da vida profissional com a vida privada dos colaboradores, resultará evidente que não é possível, em resultado do modelo de funcionamento da empresa e dos horários por turnos praticados nas lojas ... localizadas em centros comerciais, e em concreto na loja onde trabalha, dar resposta positiva à sua pretensão, em particular das folgas fixas, o que muito se lamenta.

Como se viu, a atribuição de um horário de trabalho nos termos solicitados, com folgas fixas ao sábado e ao domingo, é passível de causar transtorno sério na gestão operacional e turnos da loja e de ter impacto relevante nos demais trabalhadores e determina a potencial necessidade de contratar mais um colaborador para assegurar, em particular, o normal funcionamento da loja e turnos, nos fins de semana.

Atento o exposto, a decisão da ... é recusar o seu pedido e manter um horário de trabalho com dias rotativos de descanso semanal.

Note porém que, de forma a acomodar o especial momento e necessidades atuais, e tendo em conta que está a usufruir da dispensa para amamentação, que tem preferência em gozar desta dispensa de forma seguida no final do horário de trabalho (efetuando seis horas consecutivas de trabalho, previsto na alínea 4, do artigo 56.º do Código de Trabalho) e bem assim, considerando a sua solicitação para não realizar trabalho entre as 20h e as 7h, serão considerados o seguinte horário de trabalho por turnos rotativos e com dias de descanso semanal/folgas, também rotativos.

- 9h-15h, gozando da dispensa para amamentação das 15h-17h
- 11h- 17h, gozando da dispensa para amamentação das 18h-20h

Também, estamos disponíveis para, tão logo deixe de amamentar, assegurar o seguinte horário por turnos rotativos, com folgas igualmente rotativas, pelo período de 4 anos, findos os quais voltaremos a analisar a situação e necessidades.

- 9h-18h
- 11h-20h

Estamos em crer que, tendo em consideração a atividade desenvolvida pela empresa nas lojas ..., este horário permitirá a conciliação da sua vida familiar e com a atividade profissional que decidiu empreender, o que constitui a razão subjacente aos pedidos de horário flexível.

Com efeito, de acordo com a declaração apresentada pela entidade empregadora do pai do seu filho, este tem um horário fixo de segunda a sexta-feira, das 09h às 18h. Embora o pai da criança possa regulamentar estar em regime -de piquete (no âmbito do qual, poderá vir a ser requerida a prestação de trabalho suplementar, sujeito às respetivas regras regais) tal não impossibilita a "garantia de prestar cuidados ao bebé" caso não seja garantido a V. Exa. o horário que solicitou, na medida em que o pai tem como dias de descanso o sábado e o domingo, podendo, pois, na sua ausência, prestar todo o apoio necessário ao filho de ambos. Ser-lhe-ão garantidos 5 dias para se pronunciar relativamente à presente decisão, findos os quais todo o processo será enviado à CITE, nos termos da Lei.

(...)"

1.4. Em 28.08.2023, pelos canais internos de comunicação, a trabalhadora submeteu a sua apreciação à intenção de recusa, que se transcreve.

"(...)

..., 28 de agosto de 2023.

Assunto: Apresentação de apreciação, nos termos estatuídos no artigo 57.º n.º 4, do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

No seguimento da vossa resposta ao pedido de autorização para exercício do direito a horário flexível, com intenção de recusa, recebida a 23 de agosto de 2023, venho, nos termos estatuído no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar apreciação, o que faço nos termos e com os fundamentos seguintes:

- a) Solicito desde já esclarecimentos sobre o teor do vosso parágrafo terceiro, que transcrevo: "Já confirmou Exa. expressamente que o pedido que efetuou em julho ficou sem efeito, e desse facto informámos a CITE uma vez que não é legalmente possível apresentar um pedido no âmbito dos artigos 56.^o e 57.^o do Código do Trabalho enquanto não foi apreciado e decidido um anterior pedido."
- b) Os esclarecimentos pretendidos são relativamente à parte final da Vossa afirmação, uma vez que, como anteriormente expresso nas minhas anteriores comunicações, foram V. Exas. que haviam afirmado que: "Atento o exposto, e considerando ainda o pedido de V.Exa. em apreço não constitui um pedido de horário flexível e não se encontra devidamente instruída, quer quanto ao prazo para vigência de horário de trabalho nos termos propostos, conforme previsto na alínea b) do n.^o 1 da cláusula 57. do Código do Trabalho, quer com a declaração a que se refere a alínea b) do n.^o 1 da cláusula 57. do Código do trabalho, a decisão da ... é de manutenção do atual horário de trabalho com dias rotativos de descanso semanal, incluindo sábados e domingos, recusando assim o pedido apresentado por V. Exa.. - destaques nossos."
- c) Ou seja, no âmbito do anterior pedido, foi-me transmitido que o que apresentei não constituía um pedido de horário flexível e que não se encontrava devidamente instruído e sou agora surpreendida que não é possível apresentar novo pedido? Que não pode o mesmo ser submetido à CITE? Não compreendi e solicito esclarecimentos a este propósito.
- d) No que ao meu pedido concerne, uma breve e rápida pesquisa no motor de busca Google permitirá aceder a dezenas de Pareceres da CITE quanto à interpretação de horário flexível, incluindo os fins-de-semana (sábado e domingo) como dia de descanso semanal, que vão precisamente em sentido oposto à Vossa resposta. Por esse motivo, não concordo com a afirmação e interpretação que V. Exas. expressam no 5.^o (quinto) e último parágrafo da primeira página da comunicação em apreço.
- e) A este propósito, cumpre ver que os artigos 198.^o e 200.^o do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.^o e 57.^o do Código do Trabalho, daí se concluindo que, com o devido respeito, V. Exas. não terão efetuado uma interpretação adequada e proporcional ao pedido efetuado.
- f) O horário flexível previsto no artigo 56.^o do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal. O que está subjacente à estatuição legal é sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais. Não foi dessa forma que V. Exa. interpretaram a Lei, mas com o devido respeito, deveria ter sido esse o espírito que o artigo deve ser interpretado e concretamente aplicado.
- g) No mais, trabalhando durante a semana, apenas poderei ter tempo de qualidade e lazer com o meu filho ao fim-de-semana. Se o bebé frequentar uma creche ou ficar numa ama durante a semana, será compreensível que não deverá a criança ser sujeita a alterações da sua rotina, para se adequar ao horário da sua mãe. A prerrogativa concedida pela Lei deverá ser interpretada precisamente, na faculdade de o trabalhador poder organizar a sua vida familiar e poder dedicar-se aos seus filhos, que no meu caso, nem um ano de idade tem.
- h) Aliás, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar está constitucionalmente consagrado, conforme alínea b) do n.^o 1 do artigo 59.^o da Constituição da República Portuguesa: "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 actividade profissional com a vida familiar;"

i) Seguidamente, na segunda e terceira páginas, V. Exas. explicam o modelo de laboração na loja ... do Centro Comercial ..., quer quanto a horários, quer quanto ao número de funcionários.

j) Sem prejuízo de todos os motivos que invocam, considero que os mesmos não constituem qualquer impedimento para o pedido formulado, isto porque, não bastarão as meras hipóteses e alegações, uma vez que recai sobre o empregador o dever acrescido de comprovar todos os argumentos utilizado para a intenção de recusa.

k) Tendo por mim sido solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, V. Exas. na qualidade de entidade empregadora, apenas poderiam 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 estela for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2 do mencionado artigo 57.º, o que, na minha opinião, não foi concretizado.

l) É de salientar que o horário pretendido por mim, assenta nos princípios legais e constitucionais aplicáveis, não relevando para a respetiva apreciação os motivos que aduziram, sendo que, nem sequer ficou demonstrada a impossibilidade de reorganização dos horários de trabalho em vigor na empresa, nem tão pouco, a impossibilidade de contratação de alguém, ou sequer pelos valores aventados.

m) Aceitar os motivos invocados para a recusa, seria sinónimo de derrogar a tão especial proteção legal e constitucional, que é conferida, precisamente, para que os trabalhadores com responsabilidades familiares, no meu caso, com filhos menores de 12 anos.

Deve, pois, prevalecer o direito legalmente e constitucionalmente conferido, no sentido de ser concedido o horário flexível nos termos requeridos.

n) Apesar do que vem sido dito e anteriormente pedido, após reanálise da organização familiar, concretamente com o pai do meu filho, encontro-me disponível para laborar um fim-de-semana por mês, alteração esta que desde já solicito que seja levada à consideração para efeitos de decisão final.

o) Ainda a propósito do horário proposto das 11h - 17h, gozando da dispensa para amamentação das 18h-20h, sou a demonstrar a minha discordância por duas ordens de razão:

- i) Uma primeira, relativa à impossibilidade de conciliar a hora de saída com a hora de ir buscar o meu bebé à creche / ama;*
- ii) Uma segunda, decorre do facto de o meu bebé ser amamentado às mesmas horas, com as mesmas rotinas, com os mesmos hábitos e, qualquer alteração ou falha na mencionada rotina, poderá afetar a sua saúde e bem-estar. Não é o bebé que tem de se adaptar e ter um horário flexível.*

p) Por fim, V. Exas. terminam analisando o horário de trabalho do pai do meu filho e consideram que de acordo com o mesmo, o pai não está impedido de prestar cuidados ao bebé e apoio necessário ao nosso filho.

Só que tal não corresponde à nossa realidade familiar.

O pai do meu filho é chamado para piquete inúmeras vezes e, não poderá assegurar ou proporcionar qualquer estabilidade familiar, no sentido que o pedido que formulei.

Na verdade, há mesmo uma coisa que apenas eu, enquanto mãe, poderei proporcionar: a alimentação do bebé pela mama.

q) Ainda a esse propósito, como será bom de ver, é reconhecido por V. Exas. que o pai do meu filho tem como hora de término da sua laboração, as 18h, mas ainda assim, avançam com a proposta de que deverei realizar um horário das 11h-17h, em que o meu bebé já estará entregue aos cuidados da creche / ama pelo menos, desde antes das 09h da manhã.

Não é esta, de forma alguma, a intenção do legislador ao proporcionar o pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

r) Da defluência do exposto, solicito que reanalise o meu pedido, considerando que:

i Os argumentos apresentados por V. Exas. não demonstram objetivamente / documentalmente a impossibilidade de proporcionar o horário flexível conforme solicitado.

Aliás, nem sequer se entende porque é que o horário sugerido já não teria a dificuldade por Vós invocada, mas que para mim, se revela um enorme transtorno na organização da minha vida familiar;

ii É do Vosso conhecimento que sou mãe de um bebé com menos de um ano de idade, alimentado pela mama, o que naturalmente requer uma especial dedicação e organização dos tempos e gestão familiar;

iii O bebé, por ser de tão tenra idade exige a manutenção de rotinas e hábitos, nomeadamente por ser amamentado;

iv Deverá ainda ser considerada a minha colaboração, ao expressamente ter manifestado a minha disponibilidade em laborar um fim-de-semana por mês (naturalmente, dentro do horário pretendido por mim);

v Sou de opinião que a não reformulação dos horários de molde a proporcionar o horário de trabalho flexível conforme requerido resulta numa violação do meu direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conforme estatuído no artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa.

*Aguardo as Vossas prezadas notícias, certa de que reanalisarão o meu pedido com a Vossa melhor atenção.
(...)"*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

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

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

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, requerendo a atribuição do **horário compreendido entre as 9h00m e as 17h00m, apenas em dias uteis, com dispensa de laboração ao fins-de-semana, na modalidade de jornada contínua** e enquanto amamentar o horário praticado será das 09h00 às 15h00, gozando a dispensa para amamentação no período entre as 15h00 e as 17h00, no final da jornada de trabalho, cumprindo assim o período normal de trabalho, de forma a prestar assistência ao seu filho, nascido a 17/10/2022 e até este perfazer os 12 anos de idade. Declara que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora, como questão preliminar esclareceu que tendo a trabalhadora confirmado expressamente que o pedido anterior efetuado em julho ficou sem efeito, por não ser legalmente possível apresentar um pedido por não apreciado e decidido o anterior.

2.29. Ora, considerando a solicitação de horário flexível, comunicada a 3 de agosto e recebido no dia seguinte e, em decorrência, **o empregador fundamenta a intenção de recusa em exigências imperiosas de funcionamento do serviço, assente no modelo de laboração implementado na loja** com um período de funcionamento de 14h30 horas por dia, compreendido das 9h às 23h30, durante 7 dias da semana, em regime de turnos rotativos, que permitem a cobertura de todo o horário de funcionamento da loja, **com três turnos nos horários a tempo inteiro, das 9h-18h, das 14h30-23h30 e das 12h-21h00** e, ainda, em o pedido da trabalhadora, ao pretender definir os dias de descanso de forma fixa, ao sábado e domingo, não corresponder a um pedido de horário flexível, conforme definido no artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

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

2.31. A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 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.”*

2.32. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”*.

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

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

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.

2.34. Em rigor, analisada a admissibilidade do pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa com fundamento na existência de motivos imperiosos do funcionamento e os turnos praticados na loja, pelos trabalhadores com horário a tempo inteiro, somos de entender que 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.

2.35. Considerando, como supra se refere, ser entendimento desta Comissão a 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.

2.36. Outroassim, resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador, por turnos praticados pelos trabalhadores com horário a tempo inteiro são das 9h-18h, das 14h30-23h30 e das 12h-21h00, ou seja o turno da manhã praticado na loja é das 9.00 horas às 18.00 horas.

2.37. Ora, sucede que o **horário solicitado pela trabalhadora (09h00m-17h00m) não é enquadrável com turno da manhã praticado no local onde exerce funções (9h00m-18h00m)**, ainda que se admita a possibilidade de ser celebrado acordo, no sentido de laborar na modalidade de jornada contínua, a sua admissibilidade, contudo é uma prerrogativa da entidade empregadora decorrente do seu poder de direção, a quem compete determinar os horários nos termos da legislação em vigor.

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

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

2.40. 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. Sem prejuízo da celebração de acordo, 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 27 DE SETEMBRO DE 2023.**