

**PARECER Nº 915/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 4880-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 02.10.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ....

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 07.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário*

*Exmos. Senhores,*

*Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha, a ... com 1 ano de idade, que faz parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia que junto em anexo. (Doc. 1)*

*A minha filha frequenta a Creche de... .."..." de 2.ª a 6.ª feiras das 7h30 às 18h30. (Doc. 2)*

*O pai da minha filha, ..., é trabalhador da empresa ..., podendo desempenhar as suas funções no Concelho de ... ou no Concelho de ... que pertence ao Distrito de ..., onde está maioritariamente.*

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam praticar um horário a iniciar a partir das 8h00 e a terminar até às 18h00, com 1h de pausa para refeição, de modo que possa ir levar e buscar a minha filha à escola.*

*O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.*

*Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 - a), b) e c) do mesmo preceito.*

*Com os melhores cumprimentos*

*Anexo: Citados documentos.”*

**1.3.** Em 26.09.2023, por correio electrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

*“Exma. Sra. ...,*

*Acusamos a recepção da vossa missiva datada e recebida a 07/09/2023, 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 ....*

*Com efeito, V.Exa., exerce funções na loja... .. – ..., possuindo a categoria profissional de ....*

*V. Exa. Solicitou um horário das 8h00 às 18h00.*

*A loja em questão dispõe de vários serviços/secções com atendimento direto aos clientes, designadamente a ..., ... e ....*

*V. Exa. está afeta ao serviço de .../..., dispondo de formação para o efeito.*

*A loja necessita de, pelo menos, 6 pessoas adstritas a essas funções e nas quais os horários vão das 06:00 às 22:00.*

*A loja tem os seguintes colaboradores afetos às acima referidas secções:*

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...

*Os colaboradores afetos são os únicos aptos a exercerem essas funções, com experiência e com formação para o efeito, não realizando outras tarefas, como, por exemplo, atendimento nas ....*

*Os colaboradores têm folgas rotativas e praticam apenas 3 turnos de horários, que se iniciam às 06:00h, 07:00h e 12:00h, abrindo e fechando as secções.*

*Não existe qualquer turno de horário que se inicie às 08:00h para os operadores com funções nas secções.*

*Ao atribuir-lhe o horário que solicita, V. Exa. nunca conseguiria assegurar a abertura ou fecho das secções, prejudicando o bom funcionamento das secções e da loja.*

*Veja-se o quadro explicativo infra, no qual foi feita a simulação do funcionamento da loja numa semana, de acordo com a rotatividade de horários da equipa:*

*[IMAGEM]*

*Conforme se pode ver no quadro acima, com o horário solicitado, a loja nunca conseguiria ter o número mínimo de colaboradores para assegurar a abertura ou fecho das secções.*

*Ora, estão em causa 3 secções, pelo que serão sempre precisos 3 operadores distintos, adstritos exclusivamente a essas secções.*

*Conforme já referido, os clientes não têm a possibilidade de se servirem dos produtos das secções, pelo que é mesmo necessário o atendimento presencial de um dos colaboradores com formação para o efeito.*

*Numa semana de 7 dias, e de acordo com os descansos rotativos, a simulação demonstra que estarão 3 a 4 operadores por dia nestas secções.*

*De forma a cobrir o horário de funcionamento das secções, e, no que aqui diz respeito, na secção da ..., é necessário que estejam na mesma sempre 2 operadores por dia, um com o horário de abertura e outro com o horário de fecho.*

*Assim, facilmente se conclui que, se V. Exa. praticasse o horário das 08h às 18h, não haveria operadores suficientes para assegurarem o funcionamento da secção da ...!*

*Acresce que ainda tem de se ter em consideração as férias ou faltas de colaboradores, bastando que esteja um colaborador ausente para que não esteja assegurado o número mínimo de colaboradores nestas áreas.*

*A organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada sem ter de aumentar o quadro de pessoal, contratando mais trabalhadores, o que é um custo inabarcável,*

*Com efeito, atendendo ao quadro de loja existente, ao horário de funcionamento da loja, aos horários rotativos que devem ser praticados, é manifestamente impossível atribuir o horário solicitado, por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço, inexistindo impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.*

*Deste modo, e em suma, entende a ... que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não pode permitir ter a loja em funcionamento com menos do número mínimo exigível para assegurar o funcionamento da loja e como tal vê-se obrigada a recusar o pedido de flexibilidade apresentado.*

*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.*

*Atentamente.”*

**1.4.** Por CAR, em 27.09.2023, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário.*

*Exmos. Senhores,*

*Acuso a receção da vossa missiva datada de 25 de Setembro de 2023, por mim recebida, por email, no dia 26 de Setembro de 2023.*

*Em relação à intenção de recusa por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentalmente se prende com a necessidade de poder ter um horário laboral compatível com o horário escolar da minha filha.*

*É verdade, que me encontro afecta à secção .../..., no entanto a minha categoria profissional é ..., não sendo verdade quando dizem que "...não realizando outras tarefas, como por exemplo, atendimento nas ....", pois, para além de fazer atendimento nas ..., conforme se prova pelas escalas, faço também ... em toda a loja.*

*Pelo exposto, não entendo a razão da recusa ao meu pedido, ficando a aguardar que V. Exas. analisem novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas.*

*Caso mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Sem outro assunto de momento,*

*Atentamente.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(…) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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.º3 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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com um ano de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que na secção de .../..., à qual a trabalhadora se encontra alocada e para a qual detém formação, não é praticado nenhum horário com início às 08h00, sendo ali praticados três horários de trabalho com início às 06h00, às 07h00 e às 12h00.

Na apreciação, a trabalhadora refere que apesar de se encontrar afecta àquela secção faz igualmente funções de atendimento nas ... e de ....



**3.3.** Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº..., relator ..., que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**3.4.** Tem sido doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

**3.5.** Também no Ac. TRP, proc. ..., 15.11.2021, relator ..., se referiu que *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”*.

**3.6.** Ora, nestes termos afere-se que o horário solicitado pela trabalhadora não é praticado na secção a que a mesma se encontra afecta, uma vez que nenhum dos três horários ali praticados principia às 08h00. Logo, a prática do horário solicitado pela trabalhadora, por redundar na existência de períodos a descoberto, obrigaria à reorganização dos tempos de trabalho em vigor na secção, cenário que se afigura inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço.

É certo que a trabalhadora pode desempenhar outras funções no âmbito da sua categoria profissional, mas, conforme a própria indica, não deixa de se encontrar alocada à secção de .../..., para a qual de resto, e não tendo impugnado tal factualidade, recebeu formação específica.

**3.7.** Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, atendendo aos fundamentos expostos.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ....

**4.2.** A trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível atendendo aos fundamentos expostos.

**4.3.** Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE OUTUBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).**