

PARECER N.º 971/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 n.º FH/4720/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **25 de setembro de 2023**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **04 de setembro de 2023**, através do qual solicitou, entre o mais e apenas quanto ao que releva para a presente apreciação, a elaboração de horário flexível, “em virtude de ter uma filha nascida a 11/02/2022”, declarando não pretender trabalhar aos fins de semana.

1.3. A entidade empregadora, por carta registada enviada em **23 de dezembro de 2021**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…)

B. DO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL (ARTIGOS 56º E 57º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

i. DO CONCEITO DE HORÁRIO FLEXÍVEL E DA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

No pedido remetido à empresa limitou-se V. Exa. a indicar que, ao abrigo do regime de horário flexível, pretende um horário de trabalho que não compreenda os fins de semana.

Segundo estatuí o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível é definido como «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, resulta claro da alínea b) do n.º 3 do mesmo preceito que compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário



(...)». Nestes termos, quando verificados os requisitos legalmente previstos para a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, poderá, efetivamente, o trabalhador escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador (designadamente, desde que enquadráveis na amplitude dos turnos que podem ser atribuídos), não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

Veja-se, a este propósito, o decidido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18 de maio de 2016: «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56. n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art. 56. n. 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito: muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.».

(negrito e sublinhado nossos)

Em suma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir unilateralmente que apenas prestará trabalho de Segunda a Sexta-feira, fixando os dias de descanso ao Sábado e Domingo.

Ora,

Da análise do seu pedido retiramos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o seu período de descanso semanal nos termos acima referidos, e não a de obter uma verdadeira flexibilidade de horário.

Neste seguimento, importa concluir que, nos termos em que formula o seu pedido, V. Exa. não cumpre o referido procedimento, já que i) por um lado, pretende apenas a fixação dos seus períodos de descanso semanal e ii) por outro, não menciona as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize, não apresentando uma verdadeira proposta de horário de trabalho.

A propósito de situação idêntica teve já a oportunidade de se pronunciar a CITE (PARECER Nº 229/CITE/2023), aí se tendo concluído no seguinte sentido:

“2.28. Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize. (...)”

2.31. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56 e 57 do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho. (...)”

Face ao exposto: 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...“ (sublinhado e negrito nossos)

Paralelamente ao exposto:

Analisado o pedido por V. Exa. apresentado, verifica-se que não é indicado o prazo previsto para a aplicação do horário flexível solicitado, mais não sendo o mesmo acompanhado de qualquer declaração que permita comprovar, ou sequer inferir, que a sua filha menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, requisitos que, conforme expressamente previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, são, também, de cumprimento obrigatório.

A este propósito, veja-se o recente parecer da CITE (PARECER N.º 180/CITE/2023), onde se conclui no seguinte sentido:

“2.19 A requerente não menciona — direta ou indiretamente - que vive com o/a menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20 Assim sendo, os três requisitos formais do pedido não estão cumpridos, uma vez que, ainda que se presumisse o prazo, a requerente tem de declarar que vive com a criança em comunhão de mesa e habitação e isso não é feito.”

Nestes termos, e em jeito de conclusão:

O pedido por V. Exa. formulado i) não consubstancia um pedido de horário flexível, ii) mais não cumprindo com o regime e requisitos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

Assim, afigura-se inevitável para a empresa a recusa do seu pedido de flexibilidade de horário, por incumprimento dos aludidos requisitos, o que leva, inevitavelmente, à incorreta instrução do mesmo.

AINDA ASSIM, SEM PRESCINDIR:

ii. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA E DA IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO DE V.EXA.

Não obstante o disposto no ponto anterior, cumpre-nos antecipar que a eventual prática de qualquer horário que implicasse a dispensa da sua prestação de trabalho ao fim de semana afigurar-se-ia inexecutável, na medida em que impediria que a empresa garantisse o funcionamento da secção da ... (na qual está V. Exa. integrada), cujo horário de funcionamento é o compreendido entre as 08h30 e as 22h00, de segunda-feira a domingo (ou seja, sete dias por semana).

Vejamos, com detalhe:

V. Exa. exerce funções na secção da ... do estabelecimento comercial explorado pela empresa (hipermercado) sito em

O hipermercado onde V. Exa. presta atividade encontra-se aberto ao público no horário compreendido entre as 08h30 e as 22h00, sendo que, como bem sabe, atenta a necessária prestação de tarefas preparatórias e concludentes ao seu funcionamento, internamente, a empresa tem definida a abertura do serviço da ... às 06h00 e o respetivo encerramento às 22h30.

Dada a grande amplitude horária em causa (16,5 horas por dia, 7 dias por semana), exige-se que as respetivas equipas laborem em regime de turnos e folgas rotativas. De facto, afigura-se imperativo que todas as secções do hipermercado se encontrem equilibradas, de modo que a empresa consiga cumprir, em todas elas, com as obrigações que lhe são impostas em matéria de elaboração de horários, descanso semanal e férias dos trabalhadores.

Neste momento, a secção da ... conta com apenas cinco trabalhadoras (entre os quais se inclui V. Exa.):

1- ...;

2- ...;

3- ...;

4- ...;

5-

Para assegurar todo o horário de funcionamento da secção da ..., em respeito pelas condições de igualdade dos trabalhadores que a integram, é necessário praticar os horários que de seguida melhor se especificam (organizados em regime de turnos rotativos, de segunda-feira a domingo):

A - Das 06h00 às 15h00 (horário de abertura);

B - Das 10h00 às 19h00 (horário intermédio);

C - Das 13h30 às 22h30 (horário de fecho).

Sucede que, desde maio de 2018, beneficia a trabalhadora ... do regime de horário flexível, nos termos que por aquela, à data, foram requeridos, nomeadamente: horário compreendido entre as 08h30 e as 17h30, de segunda a sexta-feira (conforme documento n. 1 que ora se junta).

Em acréscimo, atualmente, a referida trabalhadora encontra-se também a beneficiar de dispensa para amamentação, prestando apenas 6 (seis) horas de trabalho diárias, no período compreendido entre as 8h30 e as 15h30, de segunda a sexta-feira (conforme documento n.º 2 que ora se junta).

Daqui resulta que, neste momento, a empresa dispõe de apenas quatro trabalhadoras (... , ... , ... e V. Exa.) para a realização das aberturas e fechos da secção da ... nos horários compreendidos entre as 06h00 e as 22h30, vendo-se, ademais, perante a obrigação de conciliar as folgas e férias de todas estas trabalhadoras nos termos que lhe são impostos e que decorrem não só da legislação laboral como do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável. Com efeito, e como é do seu conhecimento, nos termos previstos no CCT celebrado entre a ... e a ..., o descanso semanal de cada trabalhador tem, obrigatoriamente, que coincidir com, pelo menos, 15 domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, sendo que 5 desses domingos devem combinar com o descanso ao sábado. Ora, face aos horários que têm de ser praticados na secção da ..., com a aceitação do seu pedido, nos moldes em que foi formulado — com dispensa de prestação de trabalho ao fim de semana -, a empresa não conseguiria, desde logo, cumprir com o regime de folgas a que está obrigada, nos termos acima expostos, o que, evidentemente, causaria um sério prejuízo na organização do respetivo trabalho, com impacto direto para as suas colegas ..., ... e

Para que melhor se perceba:

Para que a secção da ... funcione em perfeitas condições, é necessária a presença diária de, pelo menos, 3 (três) das suas trabalhadoras, devendo assegurar-se que cada uma deles integra um dos turnos acima referidos. Com efeito, por forma a assegurar a organização do trabalho na secção, na elaboração dos horários de trabalho, a empresa tem, desde logo, que atender ao cumprimento dos seguintes pressupostos:

- 1. Garantir a presença de, pelo menos, 1 trabalhador aquando da abertura;*
- 2. Garantir a presença de, pelo menos, 1 trabalhador aquando do fecho;*
- 3. Garantir a presença de, pelo menos, 2 trabalhadores nos períodos em que são feitos intervalos de descanso, por forma a assegurar que, quando o trabalhador faz a respetiva pausa (intervalo de descanso), tem quem o substitua nesse período. Sendo certo que, nos termos previstos na lei e em sede de CCT aplicável, o período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.*

Assim se justifica que estejam implementados os turnos já mencionados e que seja, diariamente, necessária a prestação de trabalho por, pelo menos, 3 trabalhadores (integrados em cada um deles):

- Das 06h00 às 15h00 (permite garantir o funcionamento da secção na abertura do estabelecimento e respetivos atos preparatórios);*

- Das 10h00 às 19h00 (permite assegurar que, no intervalo de descanso do trabalhador afeto ao turno A -que não poderá ser feito depois das 11h00 -, existe na secção outro trabalhador que o possa substituir);
- Das 13h30 às 22h30 (permite assegurar que, no intervalo de descanso do trabalhador afeto ao turno B, às 15h00, existe na secção outro trabalhador que o possa substituir; permite assegurar o funcionamento da secção até ao horário de encerramento do estabelecimento, bem como a realização de todos os trabalhos de fecho).

O funcionamento dos turnos descritos e, conseqüentemente, das equipas que os compõem, é imperioso ao bom funcionamento da secção, sendo imprescindível a sua manutenção. Concomitantemente, o posto de trabalho de V. Exa. é indispensável, uma vez que os aludidos turnos só funcionam com as equipas completas.

Como se compreende, a entidade empregadora não pode prescindir da organização do seu trabalho nestes termos, sob pena de não ter trabalhadores suficientes na secção que possam cobrir todo o respetivo horário de abertura ao público. E esta lógica é, evidentemente, válida para todos os dias de funcionamento do estabelecimento, seja de segunda-feira a sexta-feira, seja ao sábado e ao domingo. Sendo certo que o fim de semana é, como não se pode ignorar, o período de maior afluência de clientes.

Ora, a aceitação do seu pedido, nos termos em que foi aduzido, implicaria um desfasamento nas equipas (turnos) que teria como resultado um de dois cenários: i) impediria a entidade empregadora de cumprir as diretrizes a que está sujeita em matéria de elaboração de horários de trabalho ou implicaria o incumprimento da totalidade do período de funcionamento da secção. Mais potenciando, em qualquer dos casos, uma situação de claro prejuízo para as restantes trabalhadoras que integram a secção e desempenham funções idênticas às de V. Exa.

Concretizando:

A aceitação do seu pedido implicaria que duas das trabalhadoras que integram a secção da ... passassem a ter o respetivo descanso semanal fixado ao sábado e domingo (a trabalhadora ... e V. Exa.), o que, concomitantemente, levaria a que as restantes três trabalhadoras (... e ...) nunca pudessem ter as respetivas folgas ao fim de semana — dada a necessidade diária de se contar com 3 (três) trabalhadoras na secção (uma em cada um dos turnos).

Tal exigência não resulta da lei, como, aliás, concluiu já a CITE por várias vezes. Atente-se, a título de exemplo, no seu PARECER Nº 212/CITE/2023: “2.25. O solicitado torna-se inviável, porquanto obrigaria, realmente, o empregador a reorganizar os horários do local de trabalho. E tal não lhe é exigível por lei.”

Em alternativa, se, para permitir que as restantes trabalhadoras gozassem, de forma rotativa, o respetivo descanso semanal ao sábado e ao domingo, se admitisse o funcionamento da secção (durante o fim de semana) com a presença diária de apenas duas trabalhadoras (nomeadamente nos períodos de abertura e de fecho da secção - turnos A e C), tal levaria a que períodos do dia existissem em que a secção apenas poderia contar com a presença de uma trabalhadora. Não tendo essa trabalhadora qualquer trabalhador que pudesse substituí-la no respetivo intervalo de descanso (para almoço ou jantar), das duas uma:

i) Ou não poderia a empresa assegurar à trabalhadora o seu intervalo de descanso (pausa) nos termos legalmente previstos — o que, naturalmente, se afigura inconcebível;

ii) Ou, para que esse intervalo fosse cumprido, ter-se-ia de encerrar a secção, ao sábado e ao domingo, pelo período (de, pelo menos, uma hora) correspondente à inexistência de trabalhador que pudesse cobrir o serviço — o que, de igual forma se releva impensável.

Veja-se, em concreto, o seguinte exemplo:

Trabalhadora A — horário das 06h00 às 15h00;

Trabalhadora B — horário das 13h30 às 22h30.

A trabalhadora A, nos termos previstos na lei e em sede de CCT aplicável, teria de fazer o seu intervalo de descanso (de 1 hora), no limite, até às 11h00, de modo a não prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivas. Uma vez que a trabalhadora B apenas iniciaria a sua prestação de trabalho às 13h30, não seria possível assegurar a substituição da trabalhadora A durante tal período de pausa.

Como V. Exa. certamente compreenderá, afigura-se impraticável para a empresa proceder, durante o fim de semana, ao encerramento da secção da ... pelo período de 1 hora. Não podendo, de igual forma, equacionar-se a restrição do direito (essencial) das suas colegas a um período de repouso (que permita a interrupção do tempo de trabalho por 1 hora, assim evitando a prestação de trabalho por período consecutivo superior a cinco horas).

MAIS:

Se a isto acrescesse a dispensa da sua prestação de trabalho no período noturno, compreendido entre as 20h00 e as 07h00 (o que, com rigor, não foi requerido ao abrigo do regime de horário flexível por si solicitado), concluir-se-ia, além do exposto, pela impossibilidade de funcionamento da secção durante determinados períodos do dia, dada a inexistência de trabalhadores suficientes para assegurar o atendimento ao cliente.

De facto, vendo-se a empresa obrigada a dispensar, simultaneamente, duas das suas cinco trabalhadoras do cumprimento dos horários de abertura e fecho, passaria a contar com apenas três dessas trabalhadoras para assegurar tais períodos. Sendo certo que, por referência à prestação de atividade dessas três trabalhadoras, está a empresa vinculada ao cumprimento das seguintes diretrizes (entre outras):

i) Integração em turnos rotativos;

ii) Direito a dois dias de descanso semanal (também rotativos);

iii) Mudança de turno permitida apenas depois de gozado o respetivo período de descanso semanal.

Daqui decorre que, nos termos em que estão organizados os horários, caso se aceitasse que V. Exa. ficaria dispensada de prestar trabalho noturno, deparar-se-ia a secção, com elevada frequência, sem trabalhadores suficientes para assegurar o seu funcionamento em determinados períodos do dia, nomeadamente, nos períodos de abertura e de fecho.

Além do que, de forma completamente injusta e desproporcional (e, inclusivamente, contrária à lógica subjacente à prática de trabalho em regime de turnos rotativos, para o qual foram feitas todas as contratações), as referidas três trabalhadoras, ..., ... e ..., com idades compreendidas entre os 53 e os 60 anos, ver-se-iam forçadas a realizar permanentemente horários de fecho e abertura (consabidamente associados a uma maior penosidade), não tendo qualquer margem para a realização de horários intermédios.

Para melhor percepção de tudo quanto se expôs, veja-se, a título de exemplo, o horário de trabalho previsto para o período de 11 de setembro de 2023 a 15 de outubro de 2023 (conforme documento n.º 3 que ora se junta), comparando-o com a simulação de horário efetuada em conformidade com a sua pretensão (conforme documento n.º 4 que ora se junta).

Percebe-se, pela análise dos referidos documentos, que a dispensa da sua prestação de trabalho no período compreendido entre as 20h00 e as 07h00, conjugada com a fixação do seu período de descanso semanal ao sábado e ao domingo, colocaria seriamente em causa o funcionamento da secção na qual está V. Exa. inserida, acarretando, em suma, as seguintes consequências:

1. Por um lado, impediria que as trabalhadoras ..., ... e ... pudessem gozar o respetivo descanso semanal ao fim de semana (pelo menos, com a periodicidade imposta pelo CCT aplicável);

2. Se assim não fosse, a ser-lhes garantido o gozo de descanso semanal ao domingo (pelo menos 15 vezes por ano, dos quais 5 combinados com o sábado), verificar-se-ia que, durante tais períodos, a secção contaria com a presença de apenas 2 trabalhadoras, que cumpririam, respetivamente, os horários de abertura e de fecho, o que levaria ao encerramento da secção durante os intervalos de descanso (inexistindo trabalhador que pudesse proceder à sua substituição nesse período);

3. Por outro lado, inviabilizaria que a secção da ... se mantivesse em funcionamento em determinados horários de fecho e/ou abertura (conforme assinalados a vermelho no documento nº 4). Do referido documento resulta claro que, a ser concedida a entrada mais tarde e a saída mais cedo, criarse-ia um vazio nos intervalos de tempo identificados, levando a que a secção ficasse inoperacional nesses períodos.

4. Além do que, ficariam as trabalhadoras ..., ... e ..., injustificada e desproporcionalmente, sujeitas a condições de trabalho muito menos favoráveis (permanentemente alocadas aos horários de abertura e fecho do estabelecimento) (...)"

1.4. A entidade empregadora junta à sua intenção de recusa 4 (quatro) documentos

1.5. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **22 de setembro de 2023**, manifestando, no essencial, a sua oposição à resposta da empregadora, reiterando a necessidade do pedido e mais declarando que, como refere ser do conhecimento da empregadora, a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

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

Cumprе 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de*

trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

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

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

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

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a**

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

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

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

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas

da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

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

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente vem solicitar, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência imprescindível e inadiável ao seu filho com 19 (dezanove) meses, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, solicitando nesse sentido que as folgas semanais coincidam com os sábados e os domingos.

2.36. Assim formulado, consideramos que o pedido desta trabalhadora não preenche os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do CT, inviabilizando a sua apreciação por esta Comissão.

2.37. Com efeito, conforme resulta da legislação em vigor, à qual supra nos referimos detalhadamente, o direito a trabalhar em regime de horário flexível 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.

2.38. A trabalhadora aqui requerente restringe o seu pedido à fixação de folgas semanais ao sábado e domingo, sem qualquer indicação de quaisquer limites para o início e o termo da jornada laboral.

2.39. Entendemos que a pretensão da trabalhadora assim formulada não encontra respaldo legal no regime previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, designadamente porque não corresponde efetivamente a um pedido de horário. Com efeito, dispõe o artigo 200º do Código do Trabalho, nos seus números 1 e 2 que deve entender-se “(...) 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.” Sendo que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.”

2.40. Ora, a falta de indicação destes limites esvazia o conteúdo do pedido no quadro legal do regime do horário flexível para trabalhadores/as com responsabilidades familiares e inviabiliza qualquer tomada de posição por omissão de elementos cuja concretização se impunha no pedido apresentado.

2.41. Por conseguinte, e considerada a inadmissibilidade legal da pretensão da trabalhadora fica prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.42. Sem embargo sublinhe-se 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 que, 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.

2.43. E que, 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.

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 ... **que, querendo, poderá a todo o tempo, apresentar novo pedido que cumpra os requisitos legais da sua admissibilidade.**

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, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE OUTUBRO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.