

PARECER N.º 669/CITE/2024

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/2858/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora , enviou à CITE, em **17 de maio de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora .

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **24 de abril de 2024**, por via do qual, e através de mandatário constituído para o efeito, solicitou autorização para, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, prestar a sua atividade profissional na modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, alegando para o efeito o seguinte:

“(…) requerer a V. Exas., a atribuição de um horário de trabalho em regime de flexibilidade, durante o período em que os menores frequentarem a creche, ou seja, até ambos completarem a idade de ingressarem na escola primária (6 anos). O que o faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Do primeiro pedido entregue pela Nossa Constituinte no dia 13.03.2024. via CAR juntamente com (três) documentos, deu origem ao Parecer n. 365/CITE/2024 proferido pela CITE que de forma expressa considerou que:

a. A CITE emitiu parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora . ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares , sem prejuízo de a trabalhadora realizar novo pedido, caso assim o deseje.

b. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127, nº 3, 212 nº2 e 222º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

2. Por este motivo, pretende a N/Constituinte apresentar um novo pedido, solicitando que sejam considerados os 3 (três) documentos anteriormente entregues a V. Exas. que por já se encontrarem na vossa posse e estando os mesmos atuais face à realidade subjacente a N/Constituinte não os entregará neste novo pedido.

3. A N/Constituinte atualmente exerce as suas funções profissionais na categoria de Operadora de Caixa nas instalações da ., na secção de padaria, trabalhando nos seguintes turnos: a) das 7 horas às 12 horas e das 14horas às 17 horas b) das 8 horas às 12horas e das 14 horas às 18 horas e c) das 11h15 às 15h15 e das 17horas às 21h15m.

4. A N/Constituinte é mãe de uma menor, a qual tem 2 anos e meio de idade, e de um menor, de 10 meses de idade, com os quais habita em comunhão de mesa e habitação, tal como resulta de atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia de , já anteriormente apresentado.
5. Os menores frequentam ambos a creche do sita no .
6. O horário de funcionamento da mencionada creche é entre as 7 horas e as 18h30m entre 2ª a 6ª feira, conforme documento já anteriormente apresentado no pedido anterior.
7. Por outro lado, o Pai, por não ter transporte próprio, não consegue ir levar nem buscar os filhos menores à creche.
8. O Pai exerce a atividade profissional de padeiro sendo a mesma exercida das 20 horas às 2 horas da madrugada, conforme documento que anteriormente já foi apresentado.
9. Pelo que, a N/ Constituinte é a única pessoa que assegura, e pode assegurar, o transporte dos menores para a creche e da creche para casa.
10. Do parecer da CITE é afirmado que se é certo que o empregador não é obrigado a adaptar toda a estrutura da organização para que esta se ajuste à conciliação trabalho/família da trabalhadora, a verdade é que o mesmo também salienta que o artigo 59. n.º 1. b). da CRP visa consagra a harmonização de ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.
11. Todos os turnos laborais que a N/Constituinte efetua são incompatíveis com a sua vida familiar, em concreto, com os horários que atualmente realizada a N/Constituinte não consegue assegurar, o transporte dos seus filhos para a creche e da creche para casa.
12. Concretamente, por um lado, o horário das 7 horas às 12 horas e das 14 às 17 horas não permite que a N/Constituinte leve os seus filhos à creche antes de iniciar o seu dia de trabalho pois a creche só abre às 7 horas.
13. Por outro lado, os horários das 8 horas às 12 horas e das 14 horas às 18 horas e das 11h15 às 15h15 e das 17 horas às 21h15m não permitem que a N/Constituinte vá buscar os seus filhos menores antes do encerramento da creche às 18h30.
14. A N/Constituinte pretende requer um pequeno ajuste no horário laboral para que as suas responsabilidades profissionais sejam compatíveis com o seu contrato trabalho em vigor com V. Exas. pedindo para o efeito o seguinte horário flexível: (apenas) nos dias úteis das 8 horas às 13 horas e das 14 horas às 17 horas, durante o período em que os menores frequentem a creche, ou seja, até ambos completarem a idade de ingressarem na escola primária (6 anos).
15. Este pedido justifica-se, em pleno, por ser o único período de horário de trabalho que permite à N/Constituinte conciliar a sua atividade profissional com as suas obrigações familiares conforme aqui exposto no presente pedido.
16. A N/Constituinte está na disponibilidade de mudar de secção caso o horário flexível aqui requerido seja mais conveniente (conciliável) à entidade empregadora noutra secção da loja do estabelecimento comercial.
17. Mais requer a N/Constituinte que no fim de semana faça os horários dos seguintes turnos: das 7 horas às 12 horas e das 14 horas às 17 horas e das 8 horas às 12 horas e das 14 horas às 18 horas.
18. Mais se informa que caso não seja concedido o horário flexível nos termos aqui solicitados, a N/Constituinte será obrigada a cessar o contrato de trabalho em vigor com V. Exas., pois não tem nenhuma alternativa em relação aos seus filhos menores, nem tem alguém que leve os seus filhos à creche nem tem ninguém que possa ficar com eles em alternativa à creche. (...)"

1.3. A entidade empregadora veio, por carta registada com aviso de recepção, remetida em **7 de maio de 2024**, manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)I - DOS RECENTES ANTECEDENTES: PROC. N. CITE-FH/1538/2024

1. Anteriormente, a 20-02-2024, a trabalhadora requerente veio solicitar a esta empresa, na qualidade de sua empregadora, a atribuição de um horário de trabalho flexível até os filhos perfazerem 12 anos de idade, tendo alegado, para o efeito que:

- É mãe de duas crianças, de dois anos e de 10 meses de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e de habitação;
- Os referidos filhos frequentam uma creche sita em Redondo, que funciona das 7 às 18h30 de segunda a sexta-feira;
- O pai dos menores reside em Montoito, mas não tem transporte próprio; é padeiro, trabalhando das 20 horas às 2h00.

Requeru um horário de trabalho no período das 8h00 às 17h00 e apenas nos dias úteis.

2. Em resposta, a empresa empregadora comunicou à trabalhadora requerente a intenção de recusa desse pedido, alegando, designadamente e em suma, que o horário requerido não existe na empresa e na secção a que a requerente está afeta, sendo tal pretensão incompatível com as necessidades imperiosas da empresa por referência ao disposto no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.

3. Remetido o expediente processual a essa Digníssima Comissão, que o autuou sob o Processo n.º CITE-FH/1538/2024, pela mesma foi proferido, em 10-04-2024, o douto Parecer n.º 365/CITE/2024 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, cujo teor aqui se dá por reproduzido.

Em síntese, entendeu, por unanimidade, essa Digníssima Comissão que, efetivamente, o horário pretendido pela requerente não vigora na empresa e que “o empregador não é obrigado a adaptar toda a estrutura da organização para que esta se ajuste à conciliação trabalho/família da requerente”, sendo esse “um dos limites a que a lei se refere no artigo 56º /2 do CT”

(II) DO PRESENTE PEDIDO DE “HORÁRIO FLEXÍVEL”

Por carta datada de 23-04-2024 e recebida a 24-04-2024, a trabalhadora requerente veio, através de mandatário que constituiu, apresentar novo pedido de flexibilidade de horário de trabalho, nos seguintes termos:

- Até ambos os filhos (de 2 anos e de 11 meses) ingressarem na escola (6 anos);
- Que tem vindo a trabalhar nos seguintes turnos: das 7 às 12 horas e das 14 às 17 horas; das 8 às 12 horas e das 14 às 18 horas; das 11h15 às 15h15 e das 17h00 às 21h15;
- Requer o seguinte horário, nos dias úteis: das 8 às 13 horas e das 14 às 17 horas;
- Mais requer que, no fim-de-semana, faça somente os turnos das 7 às 12 horas e das 14 às 17 horas; das 8 às 12 horas e das 14 às 18 horas.
- Está na disponibilidade de mudar de secção caso o horário seja mais conciliável com os seus interesses.

III) FUNDAMENTAÇÃO DA DECISÃO

A trabalhadora requerente encontra-se vinculada a esta empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado em 08-11-2018, com início nesta data.

Nos termos desse contrato de trabalho, a trabalhadora requerente obrigou-se a exercer as funções de operadora de supermercado, em regime de tempo completo, as quais vem desempenhando desde a data da sua admissão no estabelecimento de supermercado denominado que a empresa empregadora explora na cidade de .

Tal como dispõe a cláusula 3ª do contrato de trabalho em causa, mais aceitou expressamente a requerente e se obrigou contratualmente, aí na qualidade de Segunda Outorgante, a cumprir o período normal de trabalho de média de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias da semana.

Por sua vez, com interesse para o caso, o n.º 3 da citada cláusula, replicando o disposto na cláusula 11º do IRCT aplicável ao setor dos supermercados e expressamente indicado na cláusula 15 do contrato de trabalho em apreço (CCT celebrado entre a APED e a FEPACES e publicado no BTE n.º 22, de 15/06/2008) estabelece as seguintes regras aplicáveis à organização do tempo de trabalho:

O período normal de trabalho pode ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por semana, sem que tal conte para efeitos de trabalho suplementar desde que seja compensado no período máximo de oito semanas (...).

O contrato de trabalho também prevê (cláusula 4.) a aplicação do banco de horas.

O supermercado onde a requerente presta funções labora todos os dias da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados (exceto o dia de Natal e o dia de Ano Novo, pelo que os horários de trabalho prevêem que os dias de descanso coincidam com quaisquer dias da semana, tendo apenas que ser garantido o direito a 15 domingos por ano, incluindo os que ocorram nas férias (cf. cláusula 10. do citado IRCT aplicável).

Em concreto, o estabelecimento de supermercado onde a trabalhadora requerente exerce funções tem o seguinte horário de laboração contínua: de segunda-feira a domingo das 07h00 às 21h15 com abertura ao público das 08h30 às 21h00.

Atendendo ao referido período de laboração contínua de 14h15m, os horários de trabalho vigentes na empresa são necessariamente rotativos, como, aliás, é prática corrente e indispensável em estabelecimentos de supermercado congéneres de grande dimensão como aquele em causa.

A requerente está atualmente colocada na área da “padaria/cafetaria” à qual estão afetos quatro operadores a tempo completo, que cumprem os seguintes turnos rotativos e diversificados de semana para semana, distribuídos entre segunda-feira e domingo, incluindo feriados, tal como é do conhecimento daquela:

A - 07:00/12:00-14h00/17:00 (turno de abertura)

B — 08h00/12h00-14h00/18h00 (turno intermédio)

C - 11h15/15h00-17h00/21h15 (turno de fecho)

Ou seja, todos os quatro operadores que estão a tempo completo na padaria/cafetaria, incluindo a requerente, executam os referidos três turnos rotativos, estando os horários desde sempre organizados dessa forma.

Há mais uma operadora nessa secção, Leonilde, que está a tempo parcial (20 h/semana) e que, por esse motivo, faz o turno de fecho das 17h15 às 21h15 durante 5 dias da semana, para reforçar a altura de maior afluência de clientes.

Acresce que dois dos trabalhadores a tempo completo, encontram-se ausentes do trabalho em situação de impedimento prolongado por incapacidade dos mesmos com suspensão do respetivo contrato de trabalho, os quais a empresa empregadora tem tentado substituir temporariamente, sem sucesso, sendo que os admitidos para o efeito não se têm mantido nessa secção, por razões que se desconhecem. Trata-se de uma secção que desde há muito tem revelado uma grande instabilidade de equipa.

Pelo que a empresa empregadora apenas conta atualmente na secção em causa de Padaria/Cafetaria com duas operadoras de supermercado experientes a tempo completo, a requerente e .

Está em causa uma secção que requer experiência nas funções e tarefas, sobretudo para cumprimento dos horários de abertura e intermédio, como é do perfeito conhecimento da requerente, sendo o mais exigente a esse nível o horário de abertura, que tem início às 7 horas, que implica o cumprimento de uma série de procedimentos preparatórios e prévios à abertura da secção.

Ora, a requerente vem, agora, formular a pretensão de, nos dias úteis, lhe ser atribuído um horário fixo, que contraria as regras de adaptabilidade legalmente vigentes e a que se obrigou contratualmente, e que nem sequer existe na empresa designadamente na secção a que está afeta: das 8 às 13 horas e das 14 às 17 horas.

Não é possível, num supermercado de grande dimensão com turnos rotativos previamente determinados e com os estritos recursos humanos necessários (a conjuntura económica nesta zona alentejana nem permite outra largueza) estar a adaptar os horários à medida das conveniências dos trabalhadores ao seu serviço, por muito nobres que sejam os motivos (que obviamente não se discutem).

Os horários dos turnos vigentes em cada secção estão definidos de acordo com as necessidades da empresa empregadora, sendo imperioso que cada trabalhador “rode” pelos turnos existentes.

O que é certo é que a requerente pretende, uma vez mais, um horário que nem sequer existe na empresa — nem na secção em que trabalha nem em qualquer outra. O horário que existe na secção é o cumprimento dos três turnos, de forma rotativa.

Mais a mais, o turno da abertura é absolutamente determinante na secção em causa e em qualquer secção, é o mais exigente e aquele que requer mais experiência nas tarefas em causa, sendo a requerente e a colega Ágata Paganini as únicas que satisfazem esses critérios objetivos.

Por outro lado, a trabalhadora requerente solicita que, nos fins-de-semana (e supõe esta empresa, nos feriados) cumpra apenas os turnos de abertura e intermédio, ou seja, sendo dispensada do turno de encerramento.

Ora, tal pretensão é igualmente inviável, sob pena de grave prejuízo para o normal funcionamento do estabelecimento de supermercado explorado por esta empresa. Os fins-de-semana são alturas de particular afluência de clientes e de acréscimo de atividade da empresa, sendo imprescindível que as únicas duas funcionárias experientes a tempo completo nessa secção estejam disponíveis para assegurar os três turnos rotativos, tanto mais que é legalmente obrigatório que todos os funcionários tenham ao menos um domingo de descanso por mês.

Mais uma vez não existe nenhum horário na empresa e secção de operadores de supermercado que contemple apenas esses dois turnos ao fim de semana — como, aliás, é do conhecimento da trabalhadora requerente.

Acresce, ainda, que também a colega da requerente na mesma secção, a referida , tem dois filhos menores de idade, um dos quais menor de 12 anos de idade. Se a mesma requerer o mesmo tratamento, que é incompatível com o trabalho por turnos rotativos dos supermercados de grande dimensão, então não resta outra possibilidade à empresa senão a de encerrar essa secção.

Não há qualquer outra secção no supermercado compatível com a categoria profissional da trabalhadora requerente e com horários mais benéficos aos interesses desta. Aliás, é sintomático que a mesma também não exemplifique qual seria essa outra secção — que não existe.

Em todas as secções, os horários abrangem diversos turnos rotativos, rodando de semana para semana, e incluindo sempre os horários de abertura e de encerramento.

E também em todas as restantes secções onde a requerente poderia, em abstrato, exercer funções, designadamente, nas caixas, existem diversos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, alguns dos quais já comunicaram à empresa empregadora que também tencionam requerer a “flexibilidade de horário”.

Até ao momento, a CITE tem decidido favoravelmente à intenção de recusa desta empresa relativamente aos diversos pedidos já apresentados.

Mas se esta empresa fosse obrigada a satisfazer a pretensão da trabalhadora e dos colegas, no sentido de serem dispensados do cumprimento de alguns dos turnos ao fim de semana e de ficarem com um horário fixo e adaptado aos seus interesses durante a semana, seria impossível a esta empresa organizar o trabalho, condenando-a ao encerramento.

Por outro lado, os motivos familiares alegados pela requerente, que dizem respeito ao horário de funcionamento da creche nos dias da semana, não se verificam nos fins-de-semana, podendo sempre o pai das crianças (que trabalha de segunda a sexta-feira) assegurar a respetiva guarda.

Aliás, com o devido respeito e sem prejuízo do exposto que vale inteiramente por si, mal se compreende que o pai das crianças, residente em , local da residência das mesmas, e padeiro com horário das 20 horas às 2h00, não possa ficar com as mesmas aos fins-de-semana e feriados (ao menos quando a requerente mãe esteja impedida) e ir buscá-las à creche (que dista 17 km) às 18h30...a trabalhadora alega que “não tem viatura própria”, mas, ainda que tal seja factual, tal não significa que o agregado não a possa adquirir ou até obter de empréstimo.

Sempre com o devido respeito, nunca é demais recordar que os deveres parentais cabem a ambos os progenitores, sendo esse o objetivo da Diretiva 2010/18/Eu do Conselho, de 8 de março de 2010, que

aplica o Acordo — Quadro revisto sobre licença parental, e que o regime ínsito no Código do Trabalho em matéria de proteção da parentalidade se propõe densificar.

Aí se afirmou a necessidade de garantir que ‘o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho’.

A mesma diretiva estabelece que é objetivo da mesma a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Porém, é, ainda, bastante frequente, ao menos nesta zona do país, a observância social do modelo patriarcal que impõe às mulheres maiores responsabilidades e presença no cuidar dos filhos e, como tal, menor disponibilidade para o mercado de trabalho. Sendo, portanto, exigível que também o pai das crianças participe nas soluções parentais.

Assim, em suma os horários requeridos pela requerente não existem em nenhuma secção da empresa com postos de trabalho ocupados por operadores de supermercado, incluindo a secção da padaria/cafetaria a que a requerente está afeta.

Em todas as referidas secções, todos os horários de trabalho abrangem diversos turnos rotativos e diversificados, incluindo horário de abertura e de encerramento, adaptados ao regime de laboração contínua desta empresa.

A requerente bem sabe que está contratualmente obrigada a uma jornada de trabalho diária média de 8 horas (até 10 h/dia e 50 h/semana) que incide em todos os dias da semana, incluindo feriados, sábados e domingos, sem prejuízo de dois dias de descanso semanal — como é habitual em supermercados desta dimensão e está previsto no CCT da APED aplicável à empresa e no próprio contrato de trabalho. completamente impossível elaborar um horário fixo de segunda-feira a sexta-feira, expressamente destinado à requerente, como pretende a requerente, e como se estivesse em causa uma trabalhadora administrativa.

E também é completamente impossível dispensá-la do turno de encerramento aos fins de semana, sendo certo que todos os horários vigentes abrangem todos os turnos, que rodam de semana para semana acrescentando as maiores necessidades de pessoal e a maior disponibilidade deste precisamente nos fins de semana, alturas de maior afluência de clientes e de acréscimo de atividade.

E nem a lei vigente o prevê, como bem se compreende, caso contrário muitas empresas no setor da grande distribuição teriam que fechar portas. É evidente, ademais, que o deferimento da pretensão da requerente — que só se equaciona em teoria - abriria um precedente, logo replicado pelos muitos trabalhadores na mesma situação, conduzindo àquele trágico desfecho.

Assim, os horários pretendidos pela requerente não só não existem como são incompatíveis com as necessidades imperiosas da empresa, cujos horários a tempo completo dos operadores de supermercado abrangem, cada um, diversos turnos rotativos, em regime de adaptabilidade, incluindo abertura e fecho, de forma a que a empresa consiga fazer face ao respetivo período de laboração das 7h00 às 21h15 de segunda-feira a domingo, incluindo feriados.

Como bem tem entendido a CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em diversos pareceres proferidos nesta matéria, “ao empregador não é exigível fazer um horário à medida da trabalhadora quando se trata de uma laboração por turnos” (cf. ponto 2.23 do Parecer n.º 767/CITE/2022).

Por tudo quanto vai dito, se decide infra em conformidade.

III) DECISÃO

Atenta a fundamentação exposta, que aqui se dá por reproduzida, esta empresa comunica-lhe que recusa a pretensão formulada pela senhora, uma vez que a mesma não encontra suporte legal, e atendendo igualmente às acima adensadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do n.º 2 do artigo 57º do CT, sendo que nesta empresa e na secção a que a requerente está afeta não existem os horários requeridos e nem tal pretensão cumpre as normas legais de organização do trabalho vigentes na grande distribuição/setor dos supermercados. (...)

- 1.4.** A entidade empregadora juntou à intenção de recusa o contrato de trabalho outorgado com a trabalhadora requerente, o mapa de horários de trabalho referente à secção de padaria à qual a mesma se encontra afecta, e ainda os mapas de horários (para 2024) das restantes secções da loja, num total de 10 (dez) documentos.
- 1.5.** Regularmente notificada, não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tinha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.
- 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 protecção 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 protecção 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 dispondo 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 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. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar 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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou

mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. 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.

2.32. 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.

2.33. 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)].

2.34. 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.

2.35. 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.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo 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.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, alegando que é mãe de duas crianças, com 2 anos e de 11 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e propõe que, por necessidade de conciliar a sua atividade profissional com a prestação de cuidados aos filhos, designadamente para os entregar e recolher no colégio, o seu horário seja elaborado nos dias úteis, das 8 às 13 horas e das 14 às 17 horas, e aos fins de semana das 7 às 12 horas e das 14 às 17 horas ou das 8 às 12 horas e das 14 às 18 horas, manifestando a sua disponibilidade de mudar de secção caso se entenda necessário para lhe seja permitido praticar um horário ajustado às suas responsabilidades familiares.

2.38. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

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

2.40. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que especificamente concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

2.41. Por seu turno, “[a]s exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.42. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.43. Conjugado o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, entendemos que, uma vez mais, se mostram concretizadas exigências imperiosas de funcionamento do estabelecimento na medida em que o horário solicitado pela trabalhadora (aos dias úteis das 8 às 13 horas e das 14 às 17 horas) não tem enquadramento em nenhum dos horários praticados pelos/as trabalhadores/as afectos à secção que integra, com pelos seguintes turnos: A - 07:00/12:00-14h00/17:00 (turno de abertura); B — 08h00/12h00-14h00/18h00 (turno intermédio); C - 11h15/15h00-17h00/21h15 (turno de fecho).

2.44. Releva para esta conclusão o facto de a trabalhadora não ter posto em causa a existência destes turnos, que aliás estão comprovados, o facto da CITE não ter competências

para se manifestar quanto à possibilidade de a trabalhadora ser afectada a uma diferente secção, e ainda o facto de a CITE não poder individualizar os pedidos da trabalhadora relativamente aos dias úteis, por um lado, e aos fins de semana, por outro, já que nos termos do artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho, na disciplina do horário flexível está em causa a definição dos limites de tempo de trabalho diário, impondo-se a apreciação de um horário de trabalho, no seu todo, e que, nos termos em que foi formulado pela trabalhadora, constitui um ónus, neste caso, inexigível à entidade empregadora.

2.45. Ademais, a atribuição à trabalhadora do horário que solicita impor a elaboração de um horário “ex novo” para atender ao pedido desta trabalhadora em particular, com manifesto constrangimento para a atual organização dos tempos de trabalho pré-existente, e que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível.

2.46. Saliente-se, no entanto, que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro, que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.47. E ainda 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.

2.48. Mais note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.49. De todo o modo, e apenas pelos motivos atrás aduzidos, entendemos que da intenção de recusa da entidade empregadora se aferem objetivamente factos que permitem concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime

de horário flexível, nos termos pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, significam, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora.

III - A CITE informa que:

3.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

3.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

IV – CONCLUSÃO

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

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 **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

4.2. 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JUNHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).