

PARECER N.º 816/CITE/2024

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 3808-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **08.07.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções em estabelecimento da entidade empregadora supramencionada.

1.2. Em **12.06.2024** a entidade empregadora rececionou o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do C.T., formulado nos seguintes termos:

- a) *Requereu a elaborado um horário de **segunda a sexta-feira (dias úteis), das 09:00h às 13:00h e das 14:00h às 18:00h**, com efeitos a partir de 18.07.2024*
- b) *Que é mãe solteira, e tem a seu cargo 3 (três) filhos menores (com 5 meses, 4 anos e 9 anos de idade)*
- c) *Não tem qualquer rede de apoio para auxiliar a cuidar dos menores.*

1.3. Por carta datada de **02.07.2024**, e enviada nessa data à trabalhadora, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, sob as seguintes alegações que relevam para o sentido do presente parecer:

- a) *Que o horário pretendido pela trabalhadora não se enquadra no conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º do código do trabalho;*
- b) *Que a trabalhadora requerente exerce funções de operadora de loja no ..., na secção de padaria;*

- c) *Que a loja está aberta ao público todos os dias entre as 8 horas e as 21 horas, mas encontra-se em funcionamento entre as 7 horas e as 21:45 horas;*
- d) *Que a loja tem um total de 28 trabalhadores, 18 a tempo inteiro e 10 a tempo parcial;*
- e) *Que a loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com as secções em causa estando sempre subordinada a 3 fases: horário de abertura, (das 7:00 às 17:00) intermédio (das 9:30h às 19:30h) e de fecho (das 11: 45h às 21:45h);*
- f) *Que a trabalhadora requerente integra a secção de padaria, que é composta apenas por mais um trabalhador;*
- g) *Que na secção de padaria é praticado apenas um horário, o horário de abertura (das 7:00h às 17:00h);*
- h) *Que os trabalhadores que integram a secção da padaria são responsáveis por um conjunto de tarefas, além das operações relacionadas com a reposição de artigos e o cumprimento de normas de HACCP, exigem uma forte componente de atendimento ao público;*
- i) *Que os trabalhadores da secção da padaria têm de realizar, ainda, as seguintes tarefas: cozer o pão para colocar à venda na abertura (8 horas) e preparar as refeições por forma a que, fiquem disponíveis a partir das 10:30h, e no restante período do dia até às 17:00 têm de fazer o atendimento;*
- j) *Que a secção da padaria necessita de assegurar, sempre, a presença de, pelo menos, um trabalhador para o seu correto funcionamento;*
- k) *Que atribuir à trabalhadora requerente o horário solicitado, significa não conseguir assegurar o horário praticado na secção;*
- l) *Que o número de trabalhadores que está alocado à secção da padaria é o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento;*
- m) *Que os trabalhadores que integram a secção da padaria tiveram formação específica para o efeito, pelo que, são eles que, como ninguém, melhor podem servir o cliente.*

1.4. A trabalhadora não exerceu o direito previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 a 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 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 na 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. Na esfera do Direito Nacional, o 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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado,

considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

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

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

2.20. 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.

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

2.22. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.23. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível das **9:00 h às 13:00h e das 14.00h às 18:00h**, de segunda a sexta-feira (dias úteis), com folgas fixas ao fim de semana.

3.2. O fundamento do pedido prende-se com o facto de necessitar de prestar assistência inadiável e imprescindível aos 3 filhos menores.

3.3. Considerando que, não indicou no pedido, expressamente, o período de duração que pretende para o gozo do direito a trabalhar em regime de horário flexível, é de considerar que o pretende até ao limite máximo legalmente previsto no artigo 56.º do C.T., ou seja, até o filho mais novo atingir os 12 anos de idade.

3.4. Contudo, analisando o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou factualidade que inviabiliza a atribuição do horário solicitado, conforme o exige o n.º 2 e do 57.º do Código do Trabalho.

3.5. Em rigor, e tal como se refere supra no ponto **2.22** do presente parecer, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração do pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.6. Sucede que, a amplitude apresentada pela trabalhadora, das 9:00h à 18:00h, não é enquadrável com os turnos existentes na secção que integra.

3.7. Efetivamente, em sede de intenção de recusa a entidade empregadora alegou que, a trabalhadora requerente integra a secção da padaria, à qual pertencem apenas 2 trabalhadores, entre eles a trabalhadora requerente, e que, não obstante na loja em apreço os tempos de trabalho estejam organizados em 3 turnos - *das 7:00 às 17:00; das 9:30h às 19:30h e das 11:45h às 21:45h* - na secção da padaria, à qual a trabalhadora requerente está exclusivamente alocada, o tempo de trabalho está organizado num único turno, a saber, **das 7:00h às 17:00h**.

3.8. A trabalhadora requerente não contraditou o facto de estar apenas alocada à secção da padaria, nem o facto de, nessa secção, existir apenas o turno das 7:00h às 17:00h.

3.9 Ora, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível entre as 9.00h à 18:00h, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que, o horário solicitado não existe na secção a que a trabalhadora pertence.

3.10. Aliás, atentando-se à motivação vertida pela entidade empregadora na comunicação de intenção de recusa, resulta claramente que, uma parte de substancial importância das tarefas que compreendem o conteúdo funcional das funções dos trabalhadores da secção da padaria, são efetivamente desempenhadas no período compreendido entre as 7 horas e as 8 horas, nomeadamente, a tarefa inerente à cozedura do pão e outros produtos de pastelaria e montagem de montra do pão, para que esses produtos estejam ao dispor dos clientes à hora de abertura do estabelecimento, às 8h.

3.11. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes, que é efetivamente a pretensão da trabalhadora requerente, implica *“per si”*, a desregulação dos mesmos, e do próprio funcionamento do estabelecimento/secção, o que inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como o requereu.

3.12. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais de admissibilidade, o que inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão das demais questões que fundamentaram a intenção de recusa da entidade empregadora.

3.13. Sem prejuízo, nada obsta a que a trabalhadora, se assim o entender, elabore um novo pedido, devendo garantir o cumprimento o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

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. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

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, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º n.º 3; 212.º n.º 2 alínea b) e 221.º n.º 2 todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.4. Saliente-se, ainda, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado

na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

V - A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 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).
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. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)