

PARECER N.º 868/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 4049-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **22.07.2024**, (remetido por via postal no dia 18.07.2024) 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 **20.06.2024** a entidade empregadora recebeu da trabalhadora, pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, sugerindo que lhe seja elaborado um horário de **segunda a sexta-feira, entre as 09:00h e as 18:00h, com descanso diário de 30 minutos.**

De referir que, embora do expediente enviado à CITE pela entidade empregadora não conste a cópia do pedido formulado pela trabalhadora, - *o que motivou o envio por esta Comissão de 2 emails aos recursos humanos da entidade empregadora a solicitar o envio do documento em falta, mas, os quais não mereceram qualquer resposta,* - é possível concluir da análise da documentação junta, indubitavelmente, que o pedido da trabalhadora requerente, no que à formulação do horário flexível respeita, se materializada no horário supra referido.

É, também, possível, concluir que a trabalhadora declarou ter uma filha menor de 12 anos de idade, com quem reside em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Por email datado de **09.07.2024**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

Informo que a página dois três foi tida em consideração na nossa análise. Contudo, continuamos a referir que este pressuposto que invoca, de acordo com a entidade empregadora do seu companheiro nada justifica por força maior alterarmos também as nossas regras, o nosso funcionamento e o nosso negócio. Como é do seu conhecimento, nada se alterou, quando assinou contrato de trabalho, sabia as regras da empresa e a forma de funcionamento, uma vez que se trata de lojas em espaços em centros comerciais.

*O seu contrato de trabalho, que foi assinado entre si e a empresa, é posterior a esta condição. Não estou a perceber...A empresa, compreende, mas como deve imaginar, a ... sabe como sempre soube que também funcionamos em turnos rotativos e folgas rotativas, e temos de gerir equipas. Além de que como sabe, está a pedir para entrar às **9:00, e a loja tem abertura ao Público às 10h não faz sentido o seu pedido...** (sublinhado nosso)*

Peço desculpa, mas deveria dar outras alternativas de forma a chegarmos a um bom porto e não prejudicar uma equipa, já para não falar em equipas de outras lojas do Pense nisso por favor. Peço a sua compreensão.

Aguardo

muito obrigada.

1.4. Em **14.07.2024**, a trabalhadora enviou à entidade empregadora email com o seguinte teor, que se cita;

“Nos termos do disposto no artigo 4.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e nos artigos 56.º, 57.º e 212.º n.º2. do código do trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.

Um dia 20 de junho de 2024, V/exas rececionaram o requerimento de atribuição de horário flexível por mim endereçado por carta registada com aviso de receção.

No passado dia 9/07/2024, Vexas, na pessoa de ..., responsável de recursos humanos, enviaram, via correio eletrónico, os e-mails que se reproduzem de seguida por comodidade

(...)

Volvidos mais de 20 dias entre a receção do pedido por Vexas, e o presente dia, na ausência de resposta formal, pressuponho que estes e-mails configuram a recusa do meu pedido, motivo pelo qual se elabora apresenta apreciação.

Conforme decorre da lei, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na

impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Na recusa a que ora se responde, A Entidade empregadora refere como fundamentos de recusa:

- 1. Que quando da contratação eu já conhecia as regras da contratação e por isso agora não posso requerer horário flexível.*
- 2. Que os limites requeridos no pedido de atribuição de horário flexível não são compatíveis com a localização da loja, dentro de um centro comercial.*
- 3. E que, especificamente, não faria sentido iniciar a laboração pelas 9 horas depois a loja onde laboro só abre ao Público pelas 10 horas.*

Vejamos,

Quanto ao primeiro argumento(.....) cumpre informar Vexas que horário flexível é um direito previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

Nessa senda, encontrando-se circunstancialmente consagrado o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Posto isto, para exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º designadamente trabalhar em regime de horário flexível deverá o mesmo ser solicitado 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 consigo em comunhão de mesa e habitação.

O que foi por mim realizado nestes precisos termos.

Sendo um direito que me é reconhecido por forma a prestar assistência à minha filha.

Para o efeito, em termos legais, este direito não está de forma alguma restringido ou limitado por aquilo que foi estipulado, em termos de horários, entre as partes.

Conforme já referido sendo um direito, e, querendo-o exercer, como é o caso, apenas tenho de respeitar os requisitos legais, assim como, na eventualidade de Vexas quererem recusá-lo, terão de respeitar os fundamentos legalmente estipulados.

O que não ocorreu.

Vexas, para recusarem o pedido em causa teriam de a fundamentar sem exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade da minha substituição, entendendo que eu sou indispensável.

Ou seja, é exigido ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permita concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar, tal como requerido.

O que respeita ao segundo argumento (...), mais uma vez, o mesmo não se encontra fundamentado o concretizado.

Inexiste qualquer impedimento de atribuição de horário flexível a trabalhadores de superfícies comerciais.

Teria entidade empregadora, para fundamentar a recusa, de demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário flexível, nos termos em que foi solicitado.

O que mais uma vez não sucedeu, limitando-se a mesma a tecer considerações genéricas sem qualquer nível de concretização.

No que respeita a um último argumento, (...) Cumpre lembrar Vexas de que, todos os procedimentos de segurança, vitrinismo e preparação para a abertura ao público e limpeza, são realizados em momento anterior à abertura ao público.

Caso a loja abra pelas 10 horas e, em simultâneo, esse fosse o horário de início de laboração dos trabalhadores, variadas peças não estariam sequer expostas.

Pelo que, apesar de a abertura ao público se iniciar pelas 10 horas é necessário que estejam trabalhadores em loja, antes, aliás como resulta dos mapas de horários que anexo, onde se poderá verificar que existem diariamente trabalhadores a iniciar laboração antes das 10:00h, nomeadamente, pelas 9:30h.

O que demonstra, irrefutavelmente, a necessidade e possibilidade de laboração com respeito pelos limites por mim requeridos, isto é: Início pelas 9 horas, termino pelas 18 horas, não laboração aos sábados e domingos nem feriados, pausa para almoço de meia hora.

(...)

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 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 entre as **9:00 h e as 18.00h, de segunda a sexta-feira, sem laboração aos sábados, domingos e feridos.**

O fundamento do pedido prende-se com o facto de necessitar de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de 12 (doze) anos de idade, com quem declarou residir em comunhão de mesa e habitação.

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

3.2. Analisando o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento de serviço que inviabilizam a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 e do 57.º do Código do Trabalho.

3.3 . 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.

3.4. Sucede que, a amplitude apresentada pela trabalhadora, das 9.00h à 18:00h, não é enquadrável com os turnos existentes na loja onde desempenha funções.

3.5. Efetivamente, em sede de intenção de recusa a entidade empregadora alegou que, pelo facto de as suas lojas se inserirem em centros comerciais, abrem ao público, apenas m às 10h.

3.6. E, por sua vez, a trabalhadora, com o propósito de contrariar a que supra se alude, demonstrou, de forma documentalmente comprovada, (*mapas de horários de trabalho*), que, efetivamente, existem horários de trabalho formulados em horário anterior às 10h.

3.7. Contudo, conforme resulta da análise criteriosa desses mapas de horários de trabalho, afere-se que, os turnos de trabalho existentes na entidade empregadora iniciam-se, apenas, a partir das 9:30h, ou seja, não existe qualquer turno a iniciar às 9:00h.

3.9. O que, em rigor, significa que, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos, o que inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como o requereu.

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

III – 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.

IV - A CITE informa que:

- 1.** Os pareceres da CITE emitidos nos termos do artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo.
- 2.** A apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que possa ser requerido.
- 3.** O não cumprimento do parecer da CITE, constitui contraordenação grave, podendo ser objeto de queixa junto da entidade com competência inspetiva – ACT (Autoridade para

as Condições no Trabalho), para o setor privado ou a IGF (Inspeção Geral de Finanças) ou a entidade inspetiva sectorial, tratando-se de emprego público.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO DE 2024