

PARECER N.º 885/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/4096/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora enviou à CITE, por carta registada datada de **22 de julho de 2024**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. Com data de **28 de junho de 2024**, por carta registada com AR, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, elaborado nos seguintes termos:

(...) No dia 01/07/2017 celebrei um contrato de trabalho com a, mediante o qual passei a exercer as funções de operadora de supermercado, no estabelecimento comercial denominado, em regime de horário alternado, de segunda e domingo, com folgas rotativas e horário variável.

Acontece que, no dia 30 de novembro de 2023, fui mãe (cfr. documento que se junta). Atualmente encontro-me de licença de maternidade, a qual terminará no dia 27 de julho de 2024, iniciando após essa data o gozo de férias, as quais terminarão no dia 10 de setembro de 2024. Sendo certo que, logo que termine o período de gozo de férias retomarei as minhas funções laborais.

Sucede que, o meu horário de trabalho não me permite conciliar a vida laboral com a familiar, na medida em que não tenho qualquer auxílio de terceiros para prestar os cuidados necessários ao meu filho.

O pai do meu filho trabalha numa empresa, sediada na Suíça, onde exerce funções de massagista de uma equipa de ciclismo (...), o que implica deslocações regulares por diversos países Europeus, não tendo, assim, dia certo para vir a Portugal (cfr. doc. que se junta sob o nº 2).

Devido à ausência do pai, fui obrigada a inscrever o meu filho na creche (...), onde iniciará a sua permanência no dia 01 de setembro de 2024. A creche funciona todo ano exceto fins-de-semana, feriados nacionais e feriado municipal, dias 24, 26 e 31 de dezembro, bem como sexta-feira santa, segunda-feira de Páscoa e terça-feira de Carnaval, com um horário das 07h:30 às 19h:30. Durante o mês de agosto a creche só responde à necessidade dos pais que o provem, entre as 08h:30 e as 18h:30.

Ora, tendo em conta os períodos de funcionamento da creche e o meu atual período e horário de trabalho, não tenho possibilidade de continuar a prestar a assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor.

Nos termos do disposto no artigo 56 do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. Assim face à ausência de qualquer outra solução, vejo-me na necessidade de solicitar que me seja concedido o horário flexível.

Para o efeito pretendo trabalhar de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados e demais dias em que a creche esteja encerrada, com um horário de trabalho que pode variar entre as 08h:30 e as 19h:00 de forma a permitir que possa ir buscar o meu filho à creche.

Uma vez que o pai do meu filho está efetivo na empresa e no vislumbra a possibilidade de regressar, definitivamente, a Portugal, em breve, solicito que o horário flexível me seja concedido pelo período mais alargado. Sendo certo que, caso a minha vida pessoal e familiar venha a alterar darei conhecimento desse facto à empresa.

O meu filho, ..., vive em economia de mesa e habitação comigo (cfr. doc. que se junta sob o nº 3). (...)"

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido 3 (três) documentos, sendo o cartão de cidadão do filho, uma declaração relativa à situação profissional do outro progenitor, e um atestado comprovativo da morada de residência e comunhão de mesa e habitação.

1.4. Por carta registada de 15 de julho de 2024, a entidade empregadora veio, veio manifestar **intenção de recusar o pedido formulado,** alegando para o efeito que:

"(...) O pedido que V. Exa. apresenta no consubstancia um pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (doravante "CT"), mas sim um pedido de horário fixo (sem qualquer flexibilidade, portanto, como resulta do n.º 3 do artigo 56.º do CT), das 8h30 às 19h00m.

Na verdade, de acordo com o disposto no artigo 56.º do CT, o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário. O horário flexível permite, assim, ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador. Acresce que, de acordo com o disposto no artigo 57º, n.º 1, do CT, "o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)"

Ora, analisado o pedido de V. Exa. a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, verifica-se que o mesmo foi entregue a 04 de Julho de 2024 e V. Exa. requer a atribuição do suposto horário flexível, com fundamento nas necessidades parentais do filho menor com 7 meses, mas sem indicar o prazo previsto, conforme decorre da ai. a), do n.º1, do artigo 57º do CT.

O horário solicitado por V. Exa. — de segunda-feira a sexta-feira entre as 8h30 e as 19h00 — não é um verdadeiro pedido de horário flexível, na medida em que apresenta apenas uma possibilidade de horário fixo, correspondendo ao período normal de trabalho diário de 8h por dia com um intervalo para almoço com a duração de 1 hora.

De todo o modo, verificámos também que a empresa tem motivos para recusar o pedido apresentado por V. Exa., não só pelos fundamentos já expostos como também por razões que se prendem com exigências imperiosas de funcionamento da empresa, bem como pelos factos que se prendem com a impossibilidade de substituir V. Exa., a saber:

O horário fixo que V. Exa. solicita não é compatível com a exigência de serviço da equipa em que se insere, razão pela qual V. Exa. acordou com a empresa turnos de serviço e folgas a funcionarem de forma rotativa. O Supermercado explorado por esta empresa, onde V. Exa. labora, encontra-se aberto ao público das 8:30 às 21:00, representando uma grande amplitude horária. Como V. Exa. bem sabe, a secção onde V. Exa. se insere, secção das caixas, é composta, de momento, pelas seguintes funcionárias:

1 — ...

Sucede que, a trabalhadora ..., com contrato de trabalho de 6 horas, solicitou o horário de trabalho das 08h30 às 15h30, uma vez que depende de transportes públicos para se deslocar de casa para o trabalho

e do local de trabalho para casa, não lhe sendo possível realizar todos os horários, por falta de transporte público disponível, tendo a empresa aceite tal horário, sob pena de a trabalhadora não conseguir prestar a sua força de trabalho.

Deste modo, resta à empresa colocar V. Exa., em alternância com a trabalhadora ... a fazerem o horário solicitado, sob pena de neste horário trabalharmos maioritariamente apenas com 3 trabalhadoras (para cumprimento das folgas e férias), o que impossibilita a realização das pausas da padaria e cafetaria que são asseguradas pelas operadoras de caixa. Não tendo a colaboradora ... aos Sábados, Domingos e Feriados, conforme requer no pedido de Horário Flexível apresentado em 04 de julho de 2024.

Acresce o facto de o Contrato Coletivo de Trabalho aplicável por portaria de Extensão — CCT celebrado entre a APED e a FEPCES — dispor na Cláusula 10^a. (Descanso semanal) que: Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte: (.) c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias. § único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 12^o dia considerado de descanso complementar e o 22^o obrigatório.

Recorde-se que:

Para assegurar todo o horário de funcionamento da loja na secção em que V. Exa. se insere, é necessário praticar os horários melhor especificados nos horários anexos (simulação com o pedido de HF de V. Exa. — Doc.1) de forma a assegurar a amplitude horária da secção. Por isso, os horários teriam que ser os seguintes:

A - Das 8h30 às 15h30;

B - Das 8h30 às 17h30;

C - Das 12h15 às 21h15;

D - Das 16h15 às 21h15;

E- Das 13h30 às 20h30;

G- Das 11h00 às 20h00;

As restantes colegas de V. Exa. com possibilidade de efetuar horários intermédios e de fecho na secção em que trabalha so apenas a trabalhadora (esta última trabalhadora contratada em regime de 5 horas de trabalho diário). A trabalhadora ..., tal como já referido, não dispõe de transporte público nos horários de fecho que lhe permitam o regresso a casa após o trabalho. A trabalhadora ... encontra-se em regime de contrato de trabalho a termo certo (para substituição da trabalhadora ... no período em que se encontra de licença de maternidade), cujo contrato cessará no seu regresso, conforme se pode verificar pela simulação com o pedido de HF de V. Exa. — Doc.2.

O referido contrato não está a ser anexo à presente resposta mas e que poderá ser consultado por V. Exa. na empresa, bem como todos os outros documentos que justificam a presente recusa de atribuição de HF e que apenas não são enviados/entregues com a mesma, por motivos de proteção dos dados pessoais dos seus colegas.

Também, adiantamos, desde já, a V. Exa. que, infelizmente, a empresa não se encontra em condições financeiras para efetuar a substituição da funcionária que admitir mais funcionários, dada a situação de fragilidade económica em que se encontra, situação por todos os colaboradores bem conhecida, dado o pouco sucesso que este segmento EXPRESS teve desde a sua abertura que ocorreu em 06 de julho de 2017, e que desde então, tem apresentado um volume de negócios abaixo do necessário para o equilíbrio económico-financeiro que necessita para a manutenção de todos os postos de trabalho que tinha à data em abriu. Para comprovar

Recorde-se que esta superfície comercial, apesar das dificuldades mantém-se a operar, mas para minimizar os prejuízos teve de encerrar todas as secções de atendimento ao público (talho, aves, peixaria, charcutaria e queijaria), restando apenas a secção de padaria e cafetaria como única secção

de atendimento ao público, que é assegurada também pela secção das caixas. Para o efeito encontra-se disponível para consulta o último balancete e resultados económicos do ... e que poderá ser consultado por V. Exa. na empresa.

Acontece que,

A empresa para assegurar as aberturas, horários intermédios, coberturas de pausas da padaria e cafetaria, não consegue assegurar a amplitude horária e levaria ao não respeito pelo descanso obrigatório de 11 horas das trabalhadoras da secção, que seriam obrigadas a mudar do turno da tarde para o turno da manhã, de um dia para o outro sem folga intercalares, uma vez que V. Exa. afirma não ter disponibilidade para praticar qualquer outro horário que não o de segunda a sexta-feira das 08h30 às 19h00, e nunca aos feriados e fins de semana. Mesmo que as suas colegas ... acessem a realizar sempre o último turno, ou a empresa a pudesse obrigar a tal, sucede que o Contrato Coletivo de Trabalho aplicável por portaria de Extensão — CCT celebrado entre a APED e a FEPACES — dispor na Cláusula 10ª (Descanso semanal) que: “Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte: («.) c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias. § único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 12 dia considerado de descanso complementar e o 22 obrigatório”.

A agravar, a declaração de horário apresentada do pai do filho menor, não vem redigida em português, e a tradução que junta não se trata de uma tradução oficial.

Assim, e tendo em consideração as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de lhe assegurar a ausência de horários de fecho em todos os dias da semana, acima melhor descritas, verifica-se que a empresa não tem condições para aceder ao seu pedido, tal como se encontra formulado. Pelo que, na ausência de acordo/entendimento, terá de o reencaminhar para a CITE, cuja resposta poder prejudicará V. Exa. ou qualquer uma das restantes colegas.

Em suma,

1. Para assegurar todo o horário de funcionamento da loja na secção em que V. Exa. se insere, é necessário praticar os horários melhor especificados nos horários anexos designadamente o horário de abertura das 08h30m às 17h30m, 11h00m às 20h00 e horário de fecho das 12h15m às 21h15m, confrontar horário que agora lhe remetemos Doc.3 com os Doc.1 e simulação com o pedido de HF de V/Exa.,— Doc.2, do qual resulta que haverá dias em que a secção não tem trabalhadora para realizar as aberturas no período da manhã, nas folgas ao fim de semana, e nas férias.
2. A ..., no seu regresso a 11/09/2024 de licença parental, encontrar-se-á em período de amamentação, pelo que apenas prestará 6 horas diárias de trabalho, no período compreendido entre as 08h00m e as 20h00m, pelo que, neste período já prestará trabalho dentro do horário pretendido, com exceção dos fins de semana e feriados, em que solicita a não prestação de trabalho.
3. O CCT aplicável confere a todas as trabalhadoras o direito a 15 domingos por ano, cinco dos quais acompanhados de sábado. Sucede que a empresa não conseguiria assegurar os 15 domingos/ano e os cinco fins de semana a às restantes trabalhadoras uma vez que a Carina Vilaça folgará sempre aos fins-de -semana e não prestará trabalho nos feriados;
4. Em face do exposto, não resta à empresa outra hipótese que não seja a de recusa total do pedido de HF de V. Exa., tal como o mesmo se encontra formulado, sem prejuízo de a empresa assumir o compromisso de tentar elaborar os horários de trabalho, já a partir de Setembro, atendendo às suas necessidades parentais e responsabilidades familiares, verificadas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo da prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados. Em suma, a empresa assume o compromisso de, sempre que possível atribuir-lhe um horário que, de segunda a sexta feira, não vá para além das 19h30, mas haverá sempre situações (nomeadamente aos fins de semana quando as demais colegas tiverem de folgar ao domingo ou ao sábado e domingo), em que V. Exa. poderá ter de acautelar o trabalho aos fins de semana e não haver outra trabalhadora que o possa fazer.

5. Mais se compromete a empresa a manter o horário que solicita no presente pedido, quando a empresa puder contratar mais trabalhadores, o que de momento é totalmente inviável face aos prejuízos que acumula desde a abertura (conforme balancete que também será anexo a este processo e enviado à CITE, disponível para consulta por V. Exa.), que não só a impede de contratar mais trabalhadores, como a obrigará a uma constante contenção de custos do pessoal contratado, para tentar que os prejuízos acumulados aumentem. (...)"

1.4. A entidade empregadora junta 3 mapas de horários de trabalho, uma adenda ao contrato trabalho de uma trabalhadora - ..., um contrato de trabalho da trabalhadora ..., um documento síntese com os resultados do estabelecimento dos 2 últimos anos fiscais e o balancete do último ano fiscal.

1.5. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, por carta registada, no dia **19 de julho de 2024**, alegando para o efeito o seguinte:

"(...) Não coloco qualquer objeção a que o meu horário de trabalho seja estipulado entre as 08h:30 e as 20h:00, podendo, assim, trabalhar em dois turnos. No entanto, quando tenha de trabalhar das 11h:00 às 20h:00 horas, pretendo que me seja concedida a redução do intervalo de descanso para que, assim, possa sair mais cedo e ir buscar o meu filho ao infantário, o qual encerra às 19h:30. Tratando-se de uma redução do intervalo de descanso a pedido e em benefício do trabalhador, situação que não colide com quaisquer direitos laborais.

Infelizmente, não tenho qualquer possibilidade de trabalhar aos fins-de-semana e feriados, uma vez que, conforme já referido, não tenho nenhum familiar, ou outra pessoa, que possa prestar assistência ao meu filho.

Sou funcionária desta empresa há mais de sete anos e sempre trabalhei nos horários e dias que me determinaram, o que demonstra que o meu pedido se prende unicamente com uma necessidade premente e inadiável.

O facto de não ter qualquer apoio familiar implica que o meu filho, sempre que a creche esteja encerrada, tenha de ficar aos meus cuidados. Como sabem, trata-se de uma criança com poucos meses de idade que necessita de muitos cuidados, facto que também dificulta contratar alguma pessoa para cuidar dele. Além de que, o rendimento que auferido, mensalmente, não me permite pagar a terceiros para cuidarem do meu filho.

A empresa poderá conceder as folgas legalmente exigidas por lei, aos fins-de-semana e feriados, às demais funcionárias, sem a minha presença. Pois que, como acontece inúmeras vezes, as supervisoras da caixa substituem, nas folgas, as operadoras de caixa. Pelo que, além das funcionárias com a categoria profissional de operadoras de caixa existem outras funcionárias que podem e efetuam essa função.

No pedido inicial, solicitei que o horário flexível me fosse concedido pelo período máximo. No entanto, penso que o maior problema será durante os três primeiros anos de idade do meu filho. Pelo que, solicito que o horário flexível me seja concedido apenas durante três anos.

Acrescento que, caso o pai do meu filho venha trabalhar para Portugal e possa prestar auxílio ao meu filho, comprometo-me a comunicar esse facto à empresa para retomar o trabalho os termos em que sempre vigorou. (...)"

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

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra

no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”,

entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta 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, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a partir do seu regresso, imediatamente após o gozo de licenças parentais e férias, que se prevê para a próximo dia 30 de setembro de 2024 e pelo período de 3 anos, alegando para o efeito que é mãe de um menino nascido em 30 de novembro de 2023, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, e propõe que o seu horário seja elaborado de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados e demais dias em que a creche esteja encerrada, com um com prestação de trabalho entre as 08h:30 e as 19h:00, para que possa ir buscar o filho à creche.

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. Vale isto por dizer que não procedem as irregularidades na formulação do pedido suscitadas pela entidade empregadora, às quais supra respondemos nos pontos **2.26 a 2.30** que aqui damos por reproduzidos.

2.40. Sublinhamos todavia que, no contexto de funcionamento de um estabelecimento que impõe a prestação da trabalho de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, conforme solicitada pela trabalhadora (ou em dias de encerramento da creche, como refere), só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme

disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.41. 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.

2.42. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize competências, características ou qualificações especiais da requerente que materializem a impossibilidade da suas substituição.

2.43. 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

2.44. 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.

2.44. Como relevo e em síntese, refere a entidade empregadora que o estabelecimento encontra-se aberto ao público das 8:30 às 21:00, sendo que a secção de caixas, à qual a trabalhadora se encontra alocada, é composta por 6 funcionárias. Uma delas presta a sua atividade com contrato de trabalho de 6 horas, e tem o horário de trabalho fixado entre 08h30 e as 15h30, uma vez que depende de transportes públicos para se deslocar de casa para o trabalho e do local de trabalho para casa, não lhe sendo possível realizar todos os horários, por falta de transporte público disponível.

2.45. Para assegurar as aberturas, horários intermédios, coberturas de pausas da padaria e cafetaria, a empresa não consegue assegurar a amplitude horária e levaria ao não respeito pelo descanso obrigatório de 11 horas das trabalhadoras da secção, que seriam obrigadas a mudar do turno da tarde para o turno da manhã, de um dia para o outro sem folga intercalares, pondo em causa nomeadamente a clausula 10^a do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável por portaria de Extensão — CCT celebrado entre a APED e a FEPCES que regula o descanso complementar e o dia de descanso obrigatório.

2.46. Em bom rigor, assim analisada a intenção de recusa, constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível.

2.47. Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho, contradizendo até aos seus argumentos na medida que refere que além das suas funções, as trabalhadoras das secção de caixas ainda dão apoio à padaria e pastelaria, sem que, no entanto, se perceba se outros/as trabalhadores/as afectos/as a outras secções podem igualmente prestar apoio e colmatar algumas dificuldades na organização dos tempos de trabalho da secção de caixas.

2.48. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com **opções de gestão de recursos humanos** que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.49. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.50. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.51. 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.

2.52. E note-se ainda que 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.

III – CONCLUSÃO

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

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., **com a restrição decorrente da necessidade de prestação de trabalho aos dias feriado, a menos que para tanto obtenha o consentimento da entidade empregadora.**

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres 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, 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. 56.º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212.º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56.º).

4.2. Considera, igualmente, que 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, 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.

4.3. 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 14 DE AGOSTO DE 2024,
COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO
EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS
ANEXA À MESMA ATA.**