

PARECER N.º 907/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/4217/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **29 de julho de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **01 de julho de 2024**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível para prestar assistência às suas filhas, com 1 e 4 anos de idade, propondo a fixação da folgas semanais aos sábados e domingos, e ainda que a jornada de trabalho não ultrapasse as 18h00.

1.3. A entidade empregadora veio, em **22 de julho de 2024**, veio manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito, e entre o mais, o seguinte:

Pese embora a ..., considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Neste seguimento, e face ao atual pedido, em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o nº 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é “quele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.0 do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do nº 3 do artigo 56.º do CT).

V. Exa. indicou que pretende um horário até às 18h00, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

O que a trabalhadora requerente faz, no seu pedido, é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando que pretende um horário fixo, e retirando assim ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Desta forma, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho.

Por outro lado, a trabalhadora exige uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados e domingos, sendo que o horário flexível nada tem que ver com o regime de folgas praticado, mas sim com os períodos de início e termo da jornada de trabalho.

Por tudo isto, o pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, não configurando, por isso, um horário flexível.

A trabalhadora exerce funções de Operadora de Loja na

A loja encontra-se aberta ao público entre as 08h00 e as 22h00, embora o período de funcionamento inicie às 07h45 e termine às 23h15.

A loja tem 12 trabalhadores a tempo inteiro.

A generalidade dos trabalhadores prestam a sua atividade ao abrigo de um regime de horários diversificados e de rotatividade dos dias de descanso semanal, nos seguintes horários: abertura (das 07h45 às 16h45 ou das 08h30 às 17h30:); intermédio (10h30 às 19h30, das 11h30 às 20h30 ou das 12h30 às 21h30:); fecho (das 13h30 às 22h30 ou das 14h15 às 23h15:)

Existe, porém, uma trabalhadora com um horário de trabalho adaptado às suas necessidades.

A ... é uma parafarmácia que vende diversos tipos de produtos, nomeadamente medicamentos não sujeitos a receita médica, suplementos alimentares, produtos de primeiros socorros e higiene, produtos de bebé e mamã, perfumes, maquilhagem e dermo cosmética.

No entanto, e para além dos produtos suprarreferidos, a ... também dispõe de consultas de optometria gratuitas, o que gera muito tráfego para a loja. A consulta é realizada por um optometrista. A venda do produto em si (óculos, lentes de contacto, armações) é realizada pelos colaboradores em loja que tenham formação para tal, como é o caso da requerente.

Deste modo, a loja divide-se em duas secções, ótica e saúde.

A secção de Ótica, tem como funções abertura do serviço, agendamento de fundos, aconselhamento cliente, follow up e gestão de reclamações, assistências a clientes, auditorias, controlo de validades, limpeza e arrumação, implementação de campanhas, marcação de consultas, gestão de agenda e orçamento orçamentação e follow up de orçamentos.

Por seu turno, a secção de saúde, tem como principais funções atendimento ao público, receção de mercadoria, limpeza e organização de loja, implementação de campanhas, verificação de stocks, controlo validades e outras tarefas inerentes ao bom funcionamento da loja.

A trabalhadora requerente está integrada na secção de Ótica, a qual é composta por 4 trabalhadoras.

Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias, entre as 16h00 e as 20h00.

Na secção de ótica, e a fim de garantir o seu funcionamento, são necessários, no mínimo, 3 trabalhadores por dia, um em cada horário - abertura, intermédio e fecho.

A trabalhadora pretende um horário fixo, organizado até às 18h00 e folgas fixas ao fim de semana.

Na prática, com o pedido apresentado, a trabalhadora pretende deixar de realizar horários intermédios e de fecho, estando condicionada a fazer aberturas de loja - 07h45 às 16h45 ou das 08h30 às 17h30, uma vez que inexistem, em loja, qualquer horário que permita a saída às 18h00.

A todos os trabalhadores é devido o respeito pelos seus períodos de descanso diário e semanal.

Também não é expectável que os restantes trabalhadores da secção sejam obrigados, com a atribuição do horário fixo solicitado, a realizar apenas o horário de fecho.

Se for atribuído o horário solicitado, isso leva, na prática, a que todas as trabalhadoras da secção de saúde tenham de prestar a sua atividade de forma mais coincidente,

Isto é, ao passo que, em circunstâncias normais, é frequente que durante a semana a secção de saúde conte apenas com três trabalhadoras ao longo do dia,

Com a obrigação em atribuir o horário solicitado pela requerente, passa a ser necessário alocá-la todos os dias ao horário de intermédio e de fecho, à exceção dos fins de semana.

O que gera um problema incontornável, coartando qualquer possibilidade de gestão e otimização dos recursos, já que obriga a que a secção opere com um número excedente de trabalhadores quando tal não se justifica,

E determinando que apenas três trabalhadores prestem a sua atividade aos fins de semana, o que inevitavelmente leva a que o funcionamento da secção de saúde, nestes dias, fique em causa.

Atribuir o horário solicitado, significaria que existiriam dias em que o número de trabalhadores não seria suficiente para assegurar as tarefas inerentes ao bom funcionamento do estabelecimento, nomeadamente as inerentes ao fecho.

Tal situação verifica-se, por exemplo, nos dias 2, 3, 4, 19 e 20 do mês de setembro, conforme simulação dos horários do mês de setembro que adiante se junta como Doc. 1.

Por outro lado, atribuir-lhe o folgas fixas ao sábado e ao domingo também implicaria um de dois cenários:

a) As trabalhadoras ..., ... e ... não poderiam ter folgas ao fim-de-semana, de forma a cumprir, sempre, a presença de trabalhadores necessários ao funcionamento mínimo da secção.

b) Ao sábado e ao domingo, a loja teria períodos do dia em que não tinha trabalhadores para prestar o atendimento especializado na área de saúde, conforme se verifica, por exemplo, nos dias 1, 7, 8, 14, 15, 21, 22, 28 e 29 de setembro, conforme simulação adiante já junta.

Aliás, repare-se que, no dia 15 de setembro, a loja não teria nenhum trabalhador da secção de ótica para atender os clientes.

Ademais, no caso de gozo de férias ou de descanso semanal dos restantes trabalhadores da secção, conduziria, com frequência, a um número de trabalhadores que não permite assegurar o funcionamento mínimo da secção, conforme também se verifica na simulação do mês de setembro, em anexo.

Dúvidas não restam de que a atribuição do horário solicitado a V.Exa. causa prejuízo sério à Empregadora.

Assim,

A atribuição do pedido solicitado coloca em causa o funcionamento da secção (por vezes, como se viu, de forma absoluta).

Tenha-se ainda em conta que os trabalhadores da secção tiveram formação específica para o efeito, pelo que são eles que, como ninguém, melhor podem servir o cliente.

Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o bom funcionamento da secção é colocado em causa, acarretando um prejuízo sério para a loja.

Os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.

Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afectaria a sua viabilidade.

Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

Adicionalmente, se a ..., lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as excepções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.

1.4. A entidade empregadora juntou à intenção de recusa uma simulação dos mapas de horários do mês de setembro de 2024, ficcionada a distribuição de horários de acordo com o pedido formulado.

1.5. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, no dia **26 de julho de 2024**, nos seguintes termos:

(...) Acuso a receção da v/ carta datada de 22 de julho de 2024 em resposta ao meu pedido datado de 01 de julho de 2024, sobre a qual me cumpre dizer o seguinte:

Entendem V. Exas que o meu pedido não cumpre os requisitos de horário flexível, pois este configura um horário fixo.

Porém não lhes assiste razão.

Com efeito, na loja onde presto o meu serviço existem diversos horários flexíveis que se enquadram no meu pedido, como sejam, 07:45-16:45, 08h30 -17:30 e 09:00-18:00 horas.

(...) reconhecem que existe atualmente uma trabalhadora com um horário adaptado às suas necessidades! Sendo que tal situação não causou qualquer conflito quer entre trabalhadores, quer entre estes e a empresa. No que diz respeito ao ponto no 10, é verdade que estou integrada na Secção de Ótica, porém o contrato de trabalho que celebrei com v. Exas não refere se as funções a exercer serão na secção de Ótica ou na Secção da Saúde, sendo certo que na prática exerço ambas as funções de acordo com o que o serviço de cada dia assim o exigir, tal como os restantes colaboradores.

Prosseguindo, não corresponde à verdade o alegado nos pontos 13 e 19, pois tal como consta dos horários fornecidos por V. Exa (...) nem sempre estão alocadas 3 pessoas à secção de Ótica, sendo que quando isso acontece o serviço é assegurado pelos colaboradores da Secção de Saúde e vice-versa, o que também faz cair por terra o argumento constante do ponto 23.

Assim como não corresponde à verdade o constante do ponto 15, uma vez que, tal como referido anteriormente, existe o horário 09:00 - 18:00 horas, conforme se alcança do documento nº 1 supra referido.

No que concerne ao ponto 24, atualmente encontro-me em horário de amamentação, pelo que nunca executo o fecho de loja, sendo que nunca ficou posto em causa as tarefas inerentes ao bom funcionamento do estabelecimento, tal como acontece quando estou de férias duas semanas, e como aconteceu no mês de abril em que só estiveram 3 colaboradores ao serviço da Secção de ótica.

1.6. A trabalhadora junta à sua resposta 5 (cinco) documentos, sendo uma declaração emitida pela entidade patronal outro progenitor, uma declaração emitida pela creche e jardim-de-infância das filhas, uma certidão de casamento e um atestado da Junta de Freguesia comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

1.7. 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 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve*: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento*; c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*”.

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

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

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

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

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

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

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

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de

11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

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

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

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

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

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

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

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

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência às suas filhas, com 1 e 4 anos de idade, propondo a fixação da folgas semanais aos sábados e domingos, e ainda que a jornada de trabalho não ultrapasse as 18h00.

2.38. Embora não o faça no pedido inicial, a trabalhadora refere juntar na sua apreciação à intenção de recusa um documento que comprova a morada de residência e a comunhão de mesa e habitação. Deliberadamente, ou não, tal documento não foi remetido à CITE pela entidade empregadora. Contudo, conjugando o facto de a entidade empregadora não suscitar dúvidas quanto a tal facto e a expressa menção da trabalhadora que se refere à junção do referido documento, permitimo-nos inferir a existência de tal comunhão de mesa e habitação, declaração a que se refere o artigo 57º, nº 1 do Código do Trabalho para a regularidade do pedido.

2.39. Como referimos, dispõe o artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho que o horário flexível é *aquele*

em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.40. Confrontando o pedido apresentado verificamos que a trabalhadora *solicita a fixação da folga semanais aos sábados e domingos, e ainda que a jornada de trabalho não ultrapasse as 18h00.*

2.41. No contexto da intenção de recusa concluímos que a trabalhadora tem ao seu dispor os horários de abertura do estabelecimento, sendo das 07h45 às 16h45 ou das 08h30 às 17h30 (a trabalhadora refere ainda a existência de um horário entre as 09h00 e as 18h00).

2.42. Por conseguinte, e uma vez tendo a trabalhadora referido que se encontra disponível para prestar o seu trabalho em qualquer um destes horários, entendemos que o pedido da trabalhadora se encontra 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.

2.43. O artigo 57.º, nº 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.

2.44. A entidade empregadora não alega qualquer **circunstância de facto** que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

2.45. 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 excecionais, 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

2.46. 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.

2.47. Com relevo, a entidade empregadora refere que a loja na qual a trabalhadora presta o seu trabalho encontra-se aberta ao público entre as 08h00 e as 22h00, embora o período de funcionamento inicie às 07h45 e termine às 23h15. A loja tem 12 trabalhadores a tempo inteiro que prestam a sua atividade ao abrigo de um regime de horários diversificados e de rotatividade dos dias de descanso semanal, nos seguintes horários: abertura (das 07h45 às 16h45 ou das 08h30 às 17h30); intermédio (10h30 às 19h30, das 11h30 às 20h30 ou das 12h30 às 21h30;); fecho (das 13h30 às 22h30 ou das 14h15 às 23h15), com exceção de uma trabalhadora que tem um horário de trabalho adaptado às suas necessidades.

2.48. Mais refere que a loja divide-se em duas secções, ótica e saúde, e que a trabalhadora requerente está integrada na secção de Ótica, a qual é composta por 4 trabalhadoras, sendo necessário, a fim de garantir o seu funcionamento, um número mínimo de 3 trabalhadores por dia, um em cada horário - abertura, intermédio e fecho.

2.49. Por isso, segundo alega, se for atribuído o horário solicitado, todas as trabalhadoras da secção passariam a ser alocadas todos os dias ao horário de intermédio e de fecho, à exceção dos fins de semana, o que gera um problema incontornável, coartando qualquer possibilidade de gestão e otimização dos recursos, já que obriga a que a secção opere com um número excedente de trabalhadores quando tal não se justifica. E mais determinando que apenas três trabalhadores prestem a sua atividade aos fins de semana, o que inevitavelmente leva a que o funcionamento da secção de saúde, nestes dias, fique em causa.

2.50. Sem prejuízo das dificuldades inerentes à gestão dos tempos de trabalho de todas as trabalhadoras que integram os recursos disponíveis para funcionamento da loja, damos nota que existe, pelo menos, uma trabalhadora que beneficia já de um horário ajustado às suas necessidades, o que não deixa de traduzir o reconhecimento de que os direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as,

2.51. Dito isto, entendemos que, da intenção de recusa da entidade empregadora, não se aferem factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível - **elaborado com amplitude pretendida, de segunda a sexta feira entre as 07h45e as 18h00 (podendo ainda nesta amplitude participar na rotatividade de horários existentes)** signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

2.52. 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.

2.53. Pois 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.

2.54. 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.

2.55. De resto, e como referimos, é mencionada a existência de outra trabalhadora com horário ajustado às suas necessidades, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.56. Por isso, diga-se, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.57. E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que **todos possam exercer-los equitativamente**, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos (cf. Parecer n.º 710/CITE/2017)

2.58. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

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

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

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 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. 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).

4.2. 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.

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 28 DE AGOSTO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)