

PARECER N.º 1042/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/4801/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **27 de agosto 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 trabalhadora apresentou o seu pedido, por comunicação eletrónica de **1 de agosto de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha nascida em 02.10.2023. Propõe, nesse sentido, que o horário de trabalho seja elaborado entre as 08h00 e as 12h00 (no período da manhã) e entre as 13h00 e as 15h00 (no período da tarde), com intervalo para descanso entre as 12h00 e as 13h00. Acrescentando ainda que “durante o fim-de-semana a disponibilidade não é viável devido ao horário de funcionamento da creche e indisponibilidade horária do pai que trabalha por turnos de 12 horas.”

1.3. A trabalhadora declara garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal e anexa comprovativo do horário da creche e declaração relativa à situação profissional do outro progenitor.

1.4. A entidade empregadora veio, por comunicação eletrónica, com data de **20 de agosto de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...) Acusamos a recepção do seu email recebido a 01/08/2024, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a dar conta a V.Exa. que o pedido apresentado não poderá ser aceite pela ..., SA.

Várias ordens de razão determinam tal decisão.

I- REQUISITOS LEGAIS

- a. Omissão da indicação do prazo e declaração de que vive com a criança vive em comunhão de mesa e habitação

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. O pedido é omissivo no que respeita à indicação do prazo previsto para o gozo do direito e à declaração/comprovativo da qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Ora, o pedido de V. Exa. não faz qualquer menção ao prazo pelo qual o mesmo é solicitado. Sendo certo que o artigo 56.º refere “trabalhador com filho menor de 12 anos”, como prazo limite, não podendo ser interpretado, na ausência de indicação de prazo, como um pedido até o filho/a ter 12 anos.

Na ausência do envio da documentação solicitada, o seu pedido de flexibilidade não cumpre os requisitos legais, designadamente não foi indicado qualquer prazo nem junta declaração em como a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme determina o ponto i) da alínea b) do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter por não respeitar os requisitos legais, pelo que é recusado.

Tal motivo é bastante para proceder à rejeição liminar do pedido apresentado por V. Exa..

b. Inexistência do horário solicitado

Caso assim não se entendesse, e por hipótese de raciocínio, o pedido apresentado não poderia merecer acolhimento em virtude do facto do horário fixo solicitado não ter correspondência com nenhum dos turnos praticados na loja.

V. Exa. veio solicitar um horário fixo com entrada às 8h00m e saída às 15h00m, com pausa de apenas 1 hora, numa loja com um horário de funcionamento das 07h00m às 20h30 e horário de abertura ao público das 8h30m às 20h00m.

Ora, a organização de turnos da loja não comporta tal horário, apenas tendo os seguintes horários:

09:00-13:00,14:00-18:00
07:00-11:00, 13:00-17:00 (A)
07:00-12:00, 13:00-16:00 (A)
07:00-12:00, 14:00-17:00 (A)
08:00-12:00, 13:00-17:00 (A)
10:30-13:30, 15:30-20:30 (A)
10:30-14:00, 16:00-20:30 (A)
11:30-15:00, 17:00-21:30 (I)

c. Incumprimento do Período Normal De Trabalho

Acresce que V. Exa. foi contratada para prestar 40 horas semanais de trabalho, com um período normal de trabalho de 8 horas diárias. Ora, do seu pedido resultam apenas 6 horas de trabalho, sendo que este tem de incluir a pausa de, no mínimo, 1 hora, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 213º do Código do Trabalho. Assim, para se perfazerem as 8 horas de trabalho diário, com a pausa de 1 hora de descanso, o horário nunca poderia terminar às 15h00. Assim, o seu pedido da não preenche os requisitos legais necessários, já que não permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal a que se encontra vinculada.

II- EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

Ainda que se considere que o pedido engloba os períodos de amamentação – o que não se concede mas por mera cautela se aduz – não é possível atribuir um horário das 08h00 às 15h00, com folgas fixas ao sábado.

Com efeito, V.Exa. exerce funções na ..., ..

A referida loja tem o seguinte quadro de pessoal:

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

V. Exa. possui a categoria profissional de Operadora Especializada, a loja e com o grau hierárquico na loja de 3.^a chefia/1/3^a posição.

Como acima referido, a loja tem o horário de funcionamento diário, de segunda a sábado das 07h00m às 20h30 e horário de abertura ao público das 8h30m às 20h00m.

Com efeito, praticar um horário das 08h00 às 15h00 com folga fixa aos fins de semana (no caso, apenas ao sábado pois a loja está encerrada ao domingo) implica fazer sempre um horário que nunca possibilitaria realizar um horário de abertura ou fazer o fecho da loja, atendendo ao acima referido período de funcionamento.

Ou seja, nunca conseguiria assegurar a abertura, às 07:00h ou o fecho, até às 20:30, os quais têm de ser feitos, no mínimo, por dois trabalhadores.

Veja-se o quadro explicativo infra, no qual foi feita a simulação do funcionamento da loja numa semana, de acordo com a rotatividade de horários da equipa, com o horário flexível solicitado:

	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
Chefia	DC	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	DO
Chefia	07:00 17:00	DC	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	DO
Chefia	08:00 15:00	08:00 15:00	08:00 15:00	08:00 15:00	08:00 15:00	DC	DO
Operador	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	DC	07:00 17:00	07:00 17:00	DO
Operador	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	DC	10:30 20:30	DO
Operador	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	DC	DO

	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
Chefia	07:00 17:00	DC	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	DO
Chefia	10:30 20:30	10:30 20:30	DC	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	DO
Chefia	08:00 15:00	08:00 15:00	08:00 15:00	08:00 15:00	08:00 15:00	DC	DO
Operador	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	DC	10:30 20:30	DO
Operador	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	07:00 17:00	DC	DO
Operador	DC	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	10:30 20:30	DO

nota: alteração entre horário de abertura e horário de fecho dá-se após o DO
Rotatividade do Descanso complementar (DC) avança 1 dia na semana seguinte

Com efeito, do exemplo acima, em 6 dias da semana, a maioria deles não teriam o número mínimo de chefias em loja.

A loja trabalha com um quadro de 6 pessoas o que, segundo a escala de folgas e período de férias, implica que o seu funcionamento seja assegurado pelo número mínimo de colaboradores, 2 pessoas no horário de abertura e 2 pessoas no horário do fecho.

Sendo V. Exa. a 3ª posição na loja, não está a assegurar o horário de abertura às 7h00, nos dias de ausência da Responsável e Sub-Responsável.

Conforme resulta do quadro anterior, uma vez que V. Exa. desempenha a função de 3ª posição, segundo o horário que está a solicitar não garante a abertura da loja uma vez que o horário de entrada é às 7h00, o que causa impacto também no horário da colega que entra à mesma hora, para exercer funções de padaria.

Uma vez que V. Exa. também não conseguiria assegurar o horário de fecho, teria sempre de ser outra chefia a fazê-lo, o que também põe em causa a rotatividade da escala de horário das colegas.

Acresce que o intervalo de horário de almoço praticado são 2 horas, e, ao sair às 15h00, só estaria um único operador em loja pois a colega do fecho só regressa da sua hora de almoço às 16h00.

Ademais, também que não é viável o ajuste do horário de almoço das operadoras do fecho, de forma a assegurar a sua saída às 15h00 pois, se estas entrarem às 15h00, até às 20:30 teriam de perfazer mais de 5 horas de trabalho consecutivas de trabalho.

Posto isto,

Como é do seu conhecimento e consta do manual de operações, as chefias (1.^a, 2.^a e 3.^a) de uma loja são trabalhadores que têm responsabilidades acrescidas sobre os demais trabalhadores e para com a empresa, a saber:

A) Abertura da Porta da Loja

A abertura da porta da loja é uma das tarefas de maior responsabilidade entregues a um trabalhador da empresa. A pessoa responsável pela abertura da loja fica na sua posse com a chave da loja, que lhe permite abrir a porta quando quiser.

O trabalhador que estiver responsável por abrir a loja, tem como missão, além de a abrir a porta e permitir a entrada dos restantes trabalhadores e posteriormente os clientes, certificar-se que: i) a fechadura não foi violada ou forçada; ii) não existe nenhum vidro partido ou porta arrombada.

Por fim, o trabalhador responsável pela abertura da loja caso detecte alguma anomalia na fechadura ou na porta, é quem sabe e está incumbido de reportar a mesma às autoridades competentes e à hierarquia da empresa.

B) Abertura do Multibanco

Além da abertura da porta, as chefias são ainda responsáveis pela abertura do multibanco, ficando a seu cargo a utilização dos seguintes meios: T.P.V (Terminal Ponto de Venda – “caixas”), Chave 3, Pin Pad e o próprio cartão multibanco.

Usualmente, a abertura do multibanco é feito de forma automática. Porém por vezes ocorrem erros e é necessário que a mesma seja feita em Modo Manual, algo que está incumbido às chefias.

C) Início do Dia

Ainda dentro da abertura em sentido lato da loja, as chefias estão incumbidas de preparar o “início do dia”, utilizando para o efeito as T.P.V's, a Chave 3 e a Esferográfica.

O responsável fica incumbido pela abertura da loja com a chave e desarme do alarme, possuindo o código para o efeito.

D) Ligação das TPV's

As chefias são também responsáveis pela ligação das TPV's, devendo confirmar que as impressoras de cupões estão ligadas. De seguida deve verificar qual a mensagem que se encontra no visor caixa MASTER e atuar consoante a resposta seja “POWER DOWN” ou “ESPERANDO CHAMADA”.

E) Pedidos de Loja APT2

Igualmente da responsabilidade das chefias, estão os pedidos de loja APT2, ou seja, os pedidos de mercadoria que são feitos pelas chefias de loja e o dos frescos, que é feito sempre na abertura da loja excepto na sexta-feira que é feito um na abertura da loja e outro à tarde.

A pessoa responsável fica incumbida por efetuar a encomenda da opção 1 da tecla de pedidos na “Master”.

Tem de verificar as datas do serviço dadas pela TPV e confirmar se estão de acordo com o plano de pedidos da loja, sendo que a própria TPV emite uma sugestão de pedido.

Depois terá de analisar a tira de sugestão do APT2 e o nível de stock físico de cada família.

Tem de atuar em conformidade sempre que houver diferença entre o stock físico e o stock da TPV, fazendo contagem manual em caso de ruptura física.

Após a contagem, seleccionar a opção 1 da tecla pedidos para permitir a modificação e recálculo do APT2.

O pedido de loja APT2 pode ser efetuado em qualquer hora do dia.

F) Recepção em Loja

Ainda da incumbência das chefias, está a recepção da mercadoria, devendo a chefia responsável presente na altura verificar a guia de remessa, o estado das mercadorias e a sua correspondência com o pedido efectuado.

A recepção de mercadoria pode ser efectuada em qualquer hora do dia.

G) Activação do alarme

Por fim, com o encerramento da loja, é necessário activar o alarme, sendo que apenas as chefias possuem acesso ao código secreto.

H) Fecho de loja

À semelhança da abertura da loja, a pessoa incumbida pelo fecho da loja fica com a posse da chave da porta, ficando assim responsável pela segurança da chave e pelo correto e efetivo fecho da porta. Além disso, são ainda responsáveis pela contagem, recolha e guarda do dinheiro em numerário, possuindo os códigos do cofre para a segurança do dinheiro em numerário e do alarme para a segurança geral da loja.

Ora, sucede que a loja em questão tem apenas três (3) chefias, todas possuindo um período normal de trabalho de 40 horas, trabalhando oito (8) horas por dia, cinco (5) dias por semana.

As três (3) chefias têm assim direito a dois (2) dias de descanso semanal (rotativo) e ainda gozam vinte e dois (22) dias úteis de férias por ano.

Além disso, as três (3) chefias estão sujeitas a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.) que podem fazer com que alguma tenha por vezes de faltar ao trabalho.

Como é bom de ver, se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, e porque o regime legal em questão obriga: i) à definição de um período obrigatório de apenas quatro (4) horas; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas (2) horas e iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que abranja o período de abertura e fecho da loja.

Assim, ainda que fosse possível atribuir-lhe um horário fixo de abertura ou de fecho, o certo é que sempre que uma das outras duas (2) chefias faltasse (justificada ou injustificadamente) ao trabalho, estivesse de baixa ou simplesmente de férias, ou a abertura ou o fecho da loja teriam de ser assegurados por um operador sem responsabilidades, confiança e salário de chefia².

Ora, os outros operadores não só não têm formação para o fazer, como não recebem vencimento de acordo com essa responsabilidade nem a empresa pretende que tal aconteça, pois a confiança que tem nas suas chefias não é nem pode ser igual à que tem nos restantes operadores de loja.

A abertura ou o fecho da loja têm de ser assegurados por um operador com responsabilidades, confiança e salário de chefia. Anote-se que a 3ª posição auferem um complemento salarial, precisamente pelas responsabilidades acrescidas que tem.

Um colaborador na 3ª posição de loja tem sempre de ter um horário que lhe permita assegurar a abertura ou o fecho da loja, bem como as operações inerentes ao seu funcionamento e que antecedem ou se seguem à respectiva abertura ou fecho.

Por outro lado, a loja apenas tem 3 chefias, devendo empresa ter em consideração os dias de descanso semanal, férias ou outras vicissitudes que possam resultar na ausência do trabalho dos mesmos, pelo que a atribuição do horário solicitado iria prejudicar o regular funcionamento da loja e deixar descobertos os períodos de início e fim de laboração, nas situações de ausência das restantes chefias.

Como referido, com o limite horário imposto, ao entrar nunca antes das 08h00 e sair nunca após as 15h00, V. Exa. nunca conseguiria realizar o horário de abertura, às 07h00, nem o de fecho, às 20h30. A organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada sem ter de aumentar o quadro de pessoal, contratando mais trabalhadores, o que é um custo incontrolável. Por outro lado, a atribuição deste horário iria condicionar os horários dos restantes colegas, comprometendo igualmente a sua vida familiar e, conseqüentemente, o ambiente social e funcionamento regular da loja.

III- FOLGAS FIXAS

Outra das razões que motiva o indeferimento do pedido apresentado por V. Exa. (segunda de ordem material), prende-se com a solicitação de V. Exa. de folga fixa aos fins-de-semana, no caso, sábado, pois a loja está encerrada ao domingo.

Relativamente ao pedido de descansos fixos ao sábado e domingo, informamos que não está previsto no regime de flexibilidade de horário constante do código do trabalho, o direito dos colaboradores optarem por folgas fixas.

Essa dispensa iria sobrecarregar os demais colegas, que se veriam assim impossibilitados de gozar dias de descanso ao sábado.

Ora, ao pedir folgas fixas, V. Exa. estaria a limitar ainda mais a organização dos horários em loja, pondo em causa a organização e funcionamento da mesma, precisamente num período de maior volume de vendas e fluxo de clientes.

Ao serem atribuídas folgas ao fim de semana, não se consegue garantir a rotatividade de horário aos restantes operadores, existindo dias em que a loja não conseguiria funcionar com regularidade pois não teria o número suficiente de colaboradores.

Acresce ainda a enorme agravante de esta simulação não ter em conta faltas, baixas e sobretudo dias de férias. Basta que haja um colaborador ausente para que afete toda a organização de horários e seja colocado em causa o seu funcionamento. Ao fixarem-se as folgas ao fim de semana, tal teria um impacto muito negativo na venda desses dias pois não seria prestado um serviço de qualidade ao cliente.

A organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada sem ter de aumentar o quadro de pessoal, contratando mais trabalhadores, o que é um custo incontrolável.

Solicitar períodos de descanso não rotativos, quando é condição essencial para o funcionamento do estabelecimento que os trabalhadores com a categoria de operadores de supermercado tenham horários diversificados e descanso semanal rotativo, não é comportável para a empresa, à qual compete gerir, de forma equilibrada, o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço.

Por outro lado, a atribuição das folgas fixas iria condicionar os horários dos restantes colegas, comprometendo igualmente a sua vida familiar e, conseqüentemente, o ambiente social e funcionamento regular da loja.

No limite, e como já sucedeu noutras lojas em virtude de atribuição de flexibilidades, há colaboradores que apresentariam a sua demissão.

O regime de flexibilidade de horário de trabalho não atribui aos trabalhadores o direito de escolher os dias de descanso semanais, mas, apenas e somente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não integrando esse pedido o conceito de horário flexível nos termos do art. 56.º do Código do Trabalho.

Na ... são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos, sendo os horários elaborados de forma a incluírem os 7 dias da semana, uma vez que a Loja está aberta ao público de segunda-feira a sábado.

Ou seja, o seu pedido não tem sustentação legal, uma vez que o regime de flexibilidade de horário de trabalho, não atribui aos trabalhadores, o direito de escolher os dias de descanso semanais, mas, apenas e somente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Acresce que V. Exa. tem pleno conhecimento que a Loja onde labora tem um período de funcionamento que pressupõe a abertura ao sábado, sendo este considerado dia útil de trabalho e, como tal, os horários de trabalho de todos os operadores são elaborados atendendo a esse período de funcionamento.

Com efeito, a generalidade dos estabelecimentos da ... estão abertos aos fins-de-semana e feriados, sendo um pressuposto essencial da contratação dos trabalhadores desta empresa a disponibilidade para trabalharem nos referidos dias, tendo pleno conhecimento de tal facto pois foi com base em tal pressuposto que foi contratada.

Assim os fins-de-semana são considerados como dias úteis de trabalho e o horário de todos os trabalhadores deve ser elaborado tendo em conta a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, nos quais a Loja está aberta ao público.

Pelo que não é possível de momento à empresa corresponder ao solicitado, uma vez que a loja onde labora pressupõe a laboração de segunda a sábado e os colaboradores estão organizados em grupos de folgas rotativos, pelo que a tal atribuição de folgas fixas iria comprometer gravemente o normal funcionamento da loja.

Face a tudo o exposto, embora não possamos aceder a este mesmo pedido, por necessidades imperativas da loja, iremos no entanto fazer o possível para atender ao que nos pede, quando possível em termos de organização de serviço e de pessoal.

Deste modo, e em suma, entende a empresa que, devido ao incumprimento de requisitos legais e a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não pode permitir ter a loja em funcionamento com menos do número mínimo exigível para assegurar o funcionamento da loja e como tal vê-se obrigada a recusar o pedido de flexibilidade apresentado. (...)"

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenho vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.

1.6. Além dos mencionados 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 trabalhadora, 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 designios 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 à sua filha nascida em ...2023, propondo que o horário seja elaborado entre as 08h00 e as 12h00 (no período da manhã) e entre as 13h00 e as 15h00 (no período da tarde), com intervalo para descanso entre as 12h00 e as 13h00, de segunda a sexta feira, com descanso semanal durante o fim-de-semana já que, nesses dias, refere não ter disponibilidade para trabalhar devido ao horário de funcionamento da creche e indisponibilidade horária do pai que trabalha por turnos de 12 horas.

2.38. Entendemos, porém, que assim formulado o pedido da trabalhadora não está em condições de ser apreciado por esta Comissão, na justa medida em que não se encontram cumpridos requisitos legais de admissibilidade do pedido.

2.39. Com efeito, assiste razão à entidade empregadora quando refere que a trabalhadora não declara, nem comprova, que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha, constituindo este um requisito formal exigido pelo artigo 57º, nº 1, al. b) i) do Código do Trabalho, cuja omissão, afectando a validade do pedido, impede naturalmente a sua apreciação.

2.40. Refere ainda a entidade empregadora que a trabalhadora também não indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável. Tem sido, porém, entendimento desta Comissão, a este respeito, que a falta de indicação deste prazo não determina a inadmissibilidade do pedido, e não constitui impedimento à atribuição do horário flexível, devendo entender-se que o prazo deve prolongar-se pelo tempo que durar o motivo que fundamentou o pedido, na medida em que o legislador estabelece como limite máximo a idade de 12 anos do/a filho/a do/a trabalhador/a requerente.

2.41. Por seu turno, da conjunção do pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, concluímos que a trabalhadora se encontra obrigada ao cumprimento de um período normal de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais, que inevitavelmente não conseguiria cumprir se lhe fosse elaborado um horário de trabalho de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 15h00.

2.42. Ora, o cumprimento do período normal de trabalho é também um requisito de regularidade e validade do pedido, nos termos previstos no artigo 56º, nº 4 do Código do Trabalho, pelo que não permitindo a amplitude indicada pela requerente que esta preste a sua atividade profissional durante o tempo em que se encontra obrigada, o pedido da trabalhadora não se encontra em condições de ser apreciado por esta Comissão, ficando igualmente prejudicada a análise da intenção de recusa.

2.43. Saliente-se, no entanto, que o reconhecimento dos 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.

2.44. 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.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora

com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá a todo o tempo apresentar novo pedido.**

3.2. Não obstante, 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), nº 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE SETEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.