PARECER N.º 1045/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/4809/2024

I – OBJETO

1.1. Representada por mandatária judicial com poderes para o efeito, a entidade empregadora **...** enviou à CITE, em **28 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, através de comunicação eletrónica, em **31 de julho 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 poder acompanhar e dar assistência ao seu filho nascido em … de 2024, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira, entre as 09h00 e as 18h00, garantindo assim o cumprimento do período normal de trabalho em média de cada período de quatro semanas.

1.3. Por comunicação eletrónica remetida à trabalhadora, no dia **14 de agosto de 2024**, a entidade empregadora veio manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, nos seguintes termos:

> " (…)
> (a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido
> Segundo o n.º 2, do artigo 56º, do Código de Trabalho, 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".
> 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 56º, do Código de Trabalho)
> 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 n.º 3, do artigo 56º, do Código de Trabalho).
> Ora, V. Exa. indicou que pretende um horário de trabalho a realizar entre as 09:00h e as 18:00h, de segunda a sexta-feira, 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.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. …, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que *«[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 081700 e as 161700 horas de 2. a a 6. feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que. sem motivo suficientemente premente. em situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário fixo impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera questão do intervalo de descanso (art. 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.».*

E acrescenta, *«[n]estas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.».*

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º … pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que *«(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.»*.

E, acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito (…).

Ao abrigo do disposto no n.º 2, do art. 56º, do Código de Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que o Trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período de trabalho diário.

Aquando da celebração do contrato de trabalho, a Trabalhadora foi informada das funções que iria executar, designadamente de Caixeira, bem como do horário de funcionamento da Empregadora, nomeadamente das 09:00h às 19:00h, e consequentemente do horário de trabalho a cumprir pela Trabalhadora e respetiva folga semanal, a qual obedeceria ao regime rotativo.

Ora, aquando da celebração do Contrato de Trabalho, V. Exa. não apresentou nenhuma objeção ao horário de trabalho rotativo e sempre trabalhou nesse regime.

Sucede que, o pedido de horário flexível agora solicitado configura um pedido de horário fixo, das 09:00h às 18:00h, de segunda a sexta-feira.

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao Empregador o direito que este tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente.

Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o Empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56º, do Código do Trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art. 56º n.º 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art. 56º, n. 3, alíneas a), b) e c) e n.0 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar— o horário flexível diz respeito aos limites diários.». Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados, por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados e domingos.
Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.
Neste sentido, atente-se no entendimento vertido no aresto datado de 30.06.2021, do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. …, segundo o qual "[c]omo manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (arts. 56.º n.º 3 e 212.º, n.º 1, do CT).".
Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "[dlo exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.".
Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56º, do Código de Trabalho.
Desta feita, o horário flexível indicado por V. Exa. impede a Entidade Patronal de estabelecer o horário de trabalho de acordo com as necessidades da empresa.
Ora, cabe à Empregadora definir os períodos de presença obrigatória, o início e o termo do período normal de trabalho diário e as folgas semanais.
Logo, o Trabalhador poderá escolher as horas de entrada e de saída, contudo as diversas opções de início e fim do período normal de trabalho têm, necessariamente, que ser indicadas pela Entidade Patronal.
Portanto, o Trabalhador não pode estabelecer os limites dentro do qual quer exercer a sua atividade, nem pode determinar os dias em que pretende trabalhar. Acresce que, o pedido de horário flexível em nada está relacionado com o regime de folgas, mas apenas com os períodos de início e fim da jornada de trabalho.
Deste modo, o pedido de V. Exa. não obedece aos requisitos estabelecidos nos art. 56º e 57º, do Código de Trabalho, por não configurar um horário flexível, mas sim um horário fixo, por si, totalmente definido.
Em suma o pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. não foi formulado de acordo com o regime previsto nos art. 56º e 57º, do Código de Trabalho não configurando, por conseguinte, um horário flexível.
Sem prescindir,
(b)
Das exigências imperiosas do funcionamento da loja
A Exma. Sra. ... foi contratada pela Entidade Empregadora para o exercício das funções de Caixeira.
O estabelecimento comercial da Empregadora está aberto ao público todos os dias entre as 09h00 e as 19h00, de segunda a domingo.
O estabelecimento comercial da Entidade Patronal é composto por inúmeras seções e departamentos.
Pese embora a sua inserção na mesma unidade, a verdade é que se tratam de seções e departamentos com atividades, com funcionamento e características distintas, inclusive no que concerne ao horário e regime de descanso semanal.
Os trabalhadores do estabelecimento comercial da Entidade Patronal executam, por isso, tarefas diversificadas, designadamente o atendimento ao público, a reposição, receção e conferência de mercadoria, controlo de validades, devoluções, alteração de etiquetas, limpeza, abertura de caixa e de loja e fecho de caixa e de loja.
A aqui Trabalhadora exerce as funções de Caixeira.
A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas.
O estabelecimento comercial da Empregadora possuiu seis caixas.
Durante a semana, a Entidade Patronal necessita de ter no mínimo três caixas em funcionamento.
E, ao fim de semana no mínimo cinco caixas em funcionamento.
Ademais, durante a semana o horário com maior fluxo de clientela é a partir das 15:00h e ao fim de semana a partir das 14:00h. Mais, convém não esquecer que o maior fluxo de clientela e de faturação ocorre ao fim de semana.

Aliás, bem mais de 40% da faturação anual da Empregadora ocorre ao fim de semana.
Face ao exposto, resulta que para que o estabelecimento comercial da Empregadora consiga operar são necessários, no mínimo, de 5 Trabalhadores a exercer as funções de Caixeiro, por forma a assegurar, respetivamente, o horário de abertura e o horário de fecho.
Ora, V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 09h00 e as 19h00, bem como folgas fixas ao fim de semana.
As necessidades de gestão do estabelecimento comercial não concedem margem suficiente para, de forma fixa e ininterrupta, atribuir horário fixo e folgas fixas, sem que isso não provoque a existência de momentos em que o estabelecimento comercial teria a caixa sem funcionários.
Na realidade o presente pedido limita-se à imposição de um regime de folgas fixas.
Como já foi referido, o estabelecimento comercial carece de um mínimo de cinco Trabalhadores a tempo inteiro ao longo do dia para poder funcionar em absolutas condições mínimas e, em especial, nos períodos de maior afluência.
O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos.
Se lhe forem atribuídas folgas fixas será muito complicado garantir o gozo dos dias de descanso semanal aos restantes Colaboradores durante o período do fim de semana.
Com efeito, ao fixar as folgas de V. Exa. a Empregadora que, sempre que um dos restantes Trabalhadores estivesse a gozar o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, a loja poderia deixar de ter caixeira, principalmente no intervalo para refeição.
Do mesmo modo, se algum dos Trabalhadores tiver realizado o horário de fecho no dia anterior isso implicará que não possa fazer o horário de abertura no sábado, colocando o mesmo problema descrito anteriormente.
Além disso, através de uma simulação da gestão dos horários de trabalho também é possível perceber que existiriam dias em que ao estabelecimento comercial apenas teria disponível dois ou três Trabalhadores aos fins de semana, ou seja, o estabelecimento comercial não poderia funcionar durante o restante período.
Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, tambémconsecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do regime de folgas a V. Exa. iria colocar em causa o cumprimento desta obrigação legal em relação aos restantes Trabalhadores da Empregadora.
Consequentemente, a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.
A Entidade Patronal avaliou todos os cenários possíveis ainda antes de avançar com esta recusa, para que pudesse oferecer uma solução equilibrada.
Porém, chegou sempre à conclusão de que seria necessário contratar mais Trabalhadores ou solicitar trabalho suplementar (com as limitações conhecidas) para colmatar as falhas de funcionamento.
Atualmente, os ciclos de folgas estão organizados para que todos os trabalhadores possam ter folgas fixas ao sábado e ao domingo.
Se fosse aceite o horário solicitado, a verdade é que ainda assim existiriam períodos em que os caixas ficariam sem Trabalhador, nomeadamente aos fins de semana.
Deste modo, mesmo prejudicando a conciliação entre a vida privada e profissional dos restantes Trabalhadores, não seria possível garantir o funcionamento da loja.
Consequentemente, não havendo Trabalhadores suficientes no caixa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.
Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado o estabelecimento comercial não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de mais Trabalhadores para substituição do Trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a Entidade Patronal não está na disponibilidade de suportar.
Em suma, 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 do estabelecimento comercial, é este o único esquema organizativo possível.

A Entidade Empregadora tem dezenas de Trabalhadores a seu cargo e bem mais de quinze Trabalhadoras têm a seu cargo filhos menores de doze anos.
Todos os Trabalhadores estão obrigados a praticar um regime de horário diversificado, o que implica uma alteração dos períodos de trabalho.
O mesmo se verifica quanto à folga semanal que é rotativa.
Destarte, a Empregadora de forma a cumprir todas as exigências legais quanto ao tempo de trabalho e segurança e saúde no trabalho, distribui pelos S/Colaboradores, de forma equitativa, os horários a realizar por cada um.
Ao aceitar o pedido formulado por V. Exa., a Entidade Patronal deixaria, necessariamente, de cumprir o critério de equidade na distribuição dos horários, o que originaria uma violação do princípio da igualdade entre os Colaboradores, dado que é, de todo, impossível atribuir este benefício a todos os Trabalhadores elegíveis, sob pena de inviabilizar a atividade económica da Empregadora.
Uma alteração do horário, do período normal de trabalho diário e do regime de folgas semanais, implicaria que outros Trabalhadores fossem obrigados a trabalhar mais sábados e domingos e a ter um horário semanal em que entrariam sempre às 09:00h e sairiam sempre às 19:00h, por forma a que fosse possível o normal funcionamento da Entidade Patronal e o atendimento e acompanhamento de todos os clientes.
O regime atual em vigor permite garantir as condições mínimas de funcionamento da Empregadora, acautelando as folgas de todos os Trabalhadores, o que não ocorrerá se fosse aceite o pedido formulado por V. Exa..
Se a Entidade Patronal aceitasse a proposta de V. Exa. para continuar a manter o igual funcionamento da atividade e todas as condições igualitárias para os Trabalhadores, teria ou de reforçar a contratação para a categoria de Caixeira, o que implica um acréscimo insustentável de custos para a Entidade Patronal, ou de diminuir o horário de funcionamento do estabelecimento comercial, o que significaria uma efetiva perda de rendimentos o que colocaria em causa a sustentabilidade do negócio.
Desta forma, o pedido de V. Exa. colocaria em causa o funcionamento da Empregadora onde exerce funções, levando a um défice de capacidade para o atendimento do cliente e para garantir a manutenção das várias funções, seções e departamentos.
Além do já referido, ao aceitar o pedido do horário de trabalho, bastaria um Trabalhador faltar, por qualquer motivo, que a Empregadora ficaria sem recursos para manter o atendimento e acompanhamento dos Clientes, atendendo à redução de Trabalhadores.
Na verdade, e como bem se compreenderá, não havendo Trabalhadores suficientes na Empregadora, o que a impede, desde logo, de atender ao mesmo número de clientes, o que originará uma perda de rentabilidade. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à Empregadora, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.
Adicionalmente, se for atribuído a V. Exa. um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados no estabelecimento comercial, 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 exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre Trabalhadores do estabelecimento comercial.
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 Empregadora, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.
Outrossim, o reconhecimento dos direitos dos Trabalhadores e das Trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos Empregadores.
Em face do exposto, a Entidade Patronal não pode aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho, nem tampouco a modificação do regime de descanso semanal. (…)"

1.4. Com data de **23 de agosto de 2024**, por carta registada com AR, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando a necessidade do pedido, e referindo que durante muito tempo prestou a sua actividade profissional entre as 09h00 e as

18h00, de segunda a sexta feira, *sem qualquer constrangimento para a organização produtiva da empresa*.

1.5. A trabalhadora junta à sua resposta aos fundamentos da intenção de recusa um total de 5 (cinco) documentos sendo um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, uma declaração comprovativa do horário de funcionamento da creche que o menor frequenta ou irá frequentar, e três documentos relativos à situação profissional do outro progenitor.

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 dispondo 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 politicas 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 inicio 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 Acordão 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 Acordão 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 poder acompanhar e dar assistência ao seu filho nascido em 20 de fevereiro de 2024, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira, entre as 09h00 e as 18h00, garantindo assim o cumprimento do período normal de trabalho em média de cada período de quatro semanas.

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. Damos por reproduzido o teor dos pontos **2.26. a 2.31.** deste parecer, quanto ao conceito de horário flexível, sublinhando que o horário flexível será todo aquele que, cumprindo as exigências legais previstas nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, possibilite à trabalhadora ou trabalhador requerente prestar a sua atividade profissional *em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da*

actividade profissional com a vida familiar.

2.40. Feitas estas considerações quanto ao cumprimento do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, pela trabalhadora, atentemos que 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.

2.41. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.42. "As 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 …) disponível em www.dgsi.pt

2.43. 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. A intenção de recusa da entidade empregadora, no caso em apreço, vem alicerçada fundamentalmente no facto de a trabalhadora exercer funções de Caixeira, num estabelecimento comercial que está aberto ao público todos os dias entre as 09h00 e as 19h00, de segunda a domingo, e que é composto por inúmeras seções e departamentos com atividades, com funcionamento e características distintas, pelo que os trabalhadores executam tarefas diversificadas, designadamente o atendimento ao público, a reposição, receção e conferência de mercadoria, controlo de validades, devoluções, alteração de etiquetas, limpeza, abertura de

caixa e de loja e fecho de caixa e de loja, em horários diversificados, com folgas rotativas.

2.45. Mais refere, com relevo, que o estabelecimento comercial possuiu seis caixas, três da quais tem de se estar obrigatoriamente em funcionamento durante a semana, e cinco ao fim de semana, período este em que se verifica um maior fluxo de clientela que representa, aliás, 40% da faturação anual da Empregadora. Em face do que, para que o estabelecimento comercial da Empregadora consiga operar são necessários, no mínimo, de 5 Trabalhadores a exercer as funções de Caixeiro, por forma a assegurar, respetivamente, o horário de abertura e o horário de fecho.

2.46. Concluindo que as necessidades de gestão do estabelecimento comercial não concedem margem suficiente para, de forma fixa e ininterrupta, atribuir horário fixo e folgas fixas, sem que isso não provoque a existência de momentos em que o estabelecimento comercial teria a caixa sem funcionários. De resto, a atribuição de folgas fixas, como solicitado, não permite garantir o gozo dos dias de descanso semanal aos restantes trabalhadores durante o período do fim de semana, já que se um dos restantes trabalhadores estivesse a gozar também o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, a loja poderia deixar de ter caixeira, principalmente no intervalo para refeição. Razão pela qual entende ser crucial a obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados.

2.47. Destarte, 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 à atribuição do horário flexível pretendido.

2.48. 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**. Em bom rigor, não demonstra efetivamente o quadro de pessoal existente, os mapas de turnos em vigor, e naturalmente que o horário solicitado determine a existência de períodos a descoberto, com constrangimento para empregadora.

2.49. 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 especifico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.50. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vinculo 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.

2.51. 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.

2.52. 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.

2.53. 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 beneficio dessa conciliação, como seja o horário flexível.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

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), 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE SETEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) 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