

PARECER N.º 1083/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a 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/5359/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **09 de setembro de 2024**, por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **27 de agosto de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para, durante um período de dois anos, com início em 01/10/2024, prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, para prestar assistência ao filho com 8 meses de idade, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira das 08h00 às 12h00 (período da manhã) e das 13h00 às 17h00 (parte da tarde), com uma hora de intervalo e descanso semanal aos sábados e domingos, ou de segunda a sexta feira das 09h00 às 13h00 (período da manhã) e das 14h00 às 18h00 (parte da tarde), com uma hora de intervalo e descanso semanal aos sábados e domingos.

1.3. A trabalhadora juntou ao pedido um atestado da junta de freguesia comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, e uma declaração da creche frequentada pela criança comprovando o seu horário de funcionamento.

1.4. Por comunicação eletrónica de **16 de setembro de 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)

Esta empresa recebeu um pedido de flexibilidade nos termos do qual é solicitado por V. Exa.a concessão de regime de horário flexível, em virtude da invocada necessidade de prestar assistência na educação e formação de filho menor de 12 anos, nascido a 11 de Janeiro de 2024, com o qual declara viver em comunhão de mesa e habitação.

Tal pedido pelo período de dois anos, com início em 01/10/2024, e consiste na fixação do horário entre as 8h00 e as 18h00, aplicado de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo para refeição, com fixação das folgas aos Sábados, Domingos e Feriados, em virtude dos horários da creche, entre as 7h00 e as 19h00 de segunda a sexta-feira com encerramento aos Sábados, Domingos e Feriados.

A trabalhadora foi contratada para prestar trabalho num período normal de 40 horas semanais distribuídas de segunda-feira a Domingo em regime de turnos com folgas rotativas. Esta empresa aceita que o horário de trabalho seja atribuído dentro do horário de trabalho solicitado pela trabalhadora, não obstante não existe possibilidade para aceitar a fixação das folgas aos Sábados Domingos e Feriados nos termos melhor fundamentados abaixo, pelo que é intenção desta empresa recusar parcialmente o pedido da trabalhadora na parte em que é pedida a fixação das Folgas aos fins de semana e Feriados.

Em primeiro lugar refira-se que entendemos que a fixação das folgas aos fins de semana não configura nos termos legais um regime de flexibilidade de horário de trabalho conforme constante do Código do Trabalho (CT). À luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, entende-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”.

Tendo a trabalhadora sido contratada para prestar trabalho de Segunda-feira a Domingo, com observância dos dias de descanso semanal de forma rotativa, a trabalhadora, salvo melhor entendimento, apenas poderá escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho e não os dias da sua prestação.

Sendo certo que, caso assim não se entenda, sempre se dirá que o horário de trabalho requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento da Loja, porquanto deixaria de ter o número mínimo de trabalhadores necessários para assegurar a abertura e o fecho da Loja. Com efeito, a trabalhadora exerce funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada na Loja de A loja tem uma afluência diária de, em média, 324 clientes aumentando tal afluência aos fins de semana. A Loja funciona em face da sua dimensão no máximo com até 7 trabalhadores Full Time (FTEs) e no mínimo com 4 trabalhadores. A Loja tem actualmente 7 trabalhadores activos, dos quais 5 têm um período normal de trabalho de 40 horas semanais e dois têm um período normal de trabalho de 20 horas semanais. Destes trabalhadores 2 têm restrições na prestação de trabalho:

- A trabalhadora ...(trabalhadora 6 no quadro abaixo) tem o horário de trabalho individualmente acordado das 7h30 às 17h30, com folgas rotativas.
- O trabalhador ...(trabalhador 4 no quadro abaixo) tem o horário de trabalho individualmente acordado de fecho da Loja, 11h30 às 21h30, o qual decorre da existência de problemas de saúde de mobilidade e de visão (cataratas) que o impedem de fazer secção e aberturas.

A loja necessita de trabalhadores entre as 07 horas e as 21h30 (durante 14h30) encontrando-se em funcionamento contínuo. Para se manter em funcionamento a loja necessita de, no mínimo, 4 trabalhadores, 2 trabalhadores para assegurar o horário de abertura e 2 trabalhadores para fazer o horário de fecho. Esta densidade mínima de 4 trabalhadores é fundamental para não colocar em risco o controlo da área de venda e elaboração de restantes tarefas em Loja (atendimento reposição, ao cliente, vigilância de bens, padaria, etc.).

A Loja deverá no mínimo ter 2 colaboradores para fazer o horário de abertura e dois para fazer a hora de fecho, por forma a permitir que um dos colaboradores assegure as tarefas de caixa e outro proceda às restantes tarefas de atendimento reposição etc. Não é possível que em cada turno existam menos do que 2 trabalhadores porquanto um trabalhador não poderá assegurar em simultâneo as vendas em caixa e todas as demais tarefas, abandonando a caixa para atender clientes ou repor o stock etc.

Acresce que na elaboração dos mapas de horário de trabalho a empresa deve, ainda, assegurar 22 dias úteis de férias a todos os trabalhadores o que, gerir as ausências não previstas que ocorrem por força de circunstâncias naturais da vida (ex. baixas por doença ou outras ausências) e assegurar que o

descanso semanal dos seus trabalhadores seja organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias (cláusula 10.a do CCT APED), o que faz com que a Loja tenha em regra 4 a 5 colaboradores em Loja.

Para melhor visibilidade segue abaixo quadro com a simulação de um horário de trabalho, considerando a fixação das folgas aos fins de semana requerida pela trabalhadora. É possível verificar que não existe operador para assegurar a abertura da Loja, estando só a chefia às 11:30. Esta situação não poderá ocorrer porquanto a Loja ficará ou sem caixa ou sem atendimento e restantes tarefas asseguradas.

Horário Semanal
LOJA 9748
Massamá

	07/10/2024	08/10/2024	09/10/2024	10/10/2024	11/10/2024	12/10/2024	13/10/2024
	seg	ter	qua	qui	sex	sáb	dom
1	DC	07:00 12:00 14:00 17:00	07:00 12:00 14:00 17:00	07:00 12:00 14:00 17:00	07:00 12:00 14:00 17:00	07:00 12:00 14:00 17:00	DO
2	11:30 14:30 16:30 21:30	11:30 14:30 16:30 21:30	12:00 15:00 17:00 22:00	11:30 15:00 17:00 21:30	DC	DO	07:00 12:00 14:00 17:00
3	07:00 12:00 14:00 17:00	07:00 12:00 14:00 17:00	DC	DO	11:30 14:30 16:30 21:30	11:30 14:30 16:30 21:30	11:30 14:30 16:30 21:30
4	11:30 15:00 17:00 21:30	DC	DO	11:30 15:00 17:00 21:30	11:30 15:00 17:00 21:30	11:30 14:30 16:30 21:30	11:30 14:30 16:30 21:30
6	07:30 12:00 13:30 17:00	07:30 12:00 13:30 17:00	07:30 12:00 13:30 17:00	07:30 12:00 13:30 17:00	07:30 12:00 13:30 17:00	07:30 12:00 13:30 17:00	DC DO
	08:00 12:00 13:00 17:00	08:00 12:00 13:00 17:00	08:00 12:00 13:00 17:00	08:00 12:00 13:00 17:00	08:00 12:00 13:00 17:00	08:00 12:00 13:00 17:00	DC DO
	17:30 21:30 DC	17:30 21:30 17:30 21:30	18:00 22:00 17:30 21:30	DC	DO	17:30 21:30 17:30 21:30	17:30 21:30 DO

Nestes termos a aceitação do pedido para fixação de folgas aos fins de semana implicaria que a Loja funcionasse com um número de colaboradores abaixo do que é necessário para permitir a prossecução da sua actividade e abertura ao público. Com efeito, atendendo ao quadro de loja existente, ao horário de funcionamento da loja, aos horários rotativos que devem ser praticados, bem como atendendo aos horários individualmente acordados, é manifestamente impossível atribuir o horário solicitado, por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço. 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 inabarcável considerando os resultados financeiros e rentabilidade da Loja.

Pelo que não é possível de momento à empresa aceitar na totalidade o horário de trabalho solicitado, sendo intenção da empresa recusar o horário de trabalho pedido na parte referente à fixação das folgas aos fins de semana e feriados. Deste modo, e em suma, entende a empresa que, devido 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 parcialmente o pedido de flexibilidade apresentado. Em face de todo o exposto, caso não nos faça chegar uma proposta que permita a conciliação dos seus interesses com os desta empresa, comunicamos que é nossa intenção proceder à recusa do seu pedido. (...)"

1.5. Por comunicação de 19 de setembro de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Na sequência do m/ pedido e para tanto notificada da v/ resposta de recusa, venho por este meio responder, mantendo a intenção e necessidade do horário a praticar e da isenção aos fins de semana, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º4 do art.º 57º do Código do Trabalho, o que faço nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. De acordo como disposto no n.º1 do art.º 200º do Código do Trabalho, "entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e dentro do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal", sendo que, como esclarece o n.º2 do mesmo artigo, (...) o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal".
2. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que, no meu pedido/requerimento, mencionei a necessidade de que os meus dias de descanso fossem ao sábado e ao domingo.

3. Tal como havia mencionado, a não consideração dos meus dias de descanso ao sábado e ao domingo, vai-me acarretar, a mim, e por inerência ao meu filho menor, um grave prejuízo — uma vez que a creche encerra aos sábados e domingos e não tenho com quem deixar o meu filho aos fins de semana.
4. Por conseguinte, não se diga que: “(...) a fixação das folgas aos fins de semana não configuram nos termos legais um regime de flexibilidade de horário de trabalho conforme constante do Código do Trabalho (CT).”, pois tal não é verdade. (...).
6. Ademais, o regime de horário flexível é um Direito que me assiste, encontrando-se previsto na Constituição da República Portuguesa.
7. De acordo com o n.º1 do art.º 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP): “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que, “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
8. E ainda o art.º 59.º da CRP estabelece que: “(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito.- b) organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, (...)”.
9. Por conseguinte, caso o meu pedido seja efetivamente recusado, não existe qualquer facilitismo para que consiga conciliar a minha actividade profissional com a minha vida profissional, nos termos do disposto na al. b) do n.º 2, do art.º 212.º do CT — muito pelo contrário!
10. De acordo com a lei, o horário flexível apenas poderá ser recusado com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável - vide n.º 2, do art.º 57.º do CT.
11. Ora, a v/ recusa é motivada alegadamente pela existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa
12. Alegando para tal que: “(...) o requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento da loja, porquanto deixaria de ter o mínimo de trabalhadores necessários para assegurar a abertura e o fecho da loja” e que “(...) atendendo ao quadro de loja existente, ao horário de funcionamento da loja, aos horários rotativos que devem ser praticados, bem como atendendo aos horários individualmente acordados, é manifestamente impossível atribuir o horário solicitado, por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço.” — o que não se pode aceitar e/ou concordar e, com todo o respeito, não foi efectivamente demonstrado de forma objectiva e concreta.
13. Aliás, como bem sabem, a minha função não é de todo indispensável para a abertura e fecho do serviço, caso contrário o horário flexível durante a semana também seria recusado.
14. Tal como mencionam, nesta loja existem pelo menos 7 (sete) trabalhadores “activos” e, tratando-se de uma macroempresa possuem muitas outras lojas. (...)
16. Pelo exposto, analisado o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, sou de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º2 do art. 57.º do CT.
17. Em rigor, parece-me que não foi demonstrado o porquê de não poderem aceitar o meu pedido de flexibilidade horária com o regime de descanso semanal nos termos em que foi solicitado, não tendo v. Exas igualmente demonstrando como a alteração e atribuição do horário flexível implicaria per si que para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, que o modelo praticado é o único esquema organizativo possível considerando o quadro de pessoal alegado somente que existem 7 (sete) trabalhadores nesta loja, sendo 5 (cinco) trabalhadores a tempo inteiro e 2 trabalhadores a tempo parcial.
18. Outrossim, o que resulta evidente é que o horário flexível solicitado permite o cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal que é condição sine qua no do regime de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares — como é o meu caso.
19. De mencionar ainda que, o tempo de trabalho solicitado insere-se dentro dos horários de trabalho praticados na loja, não existindo qualquer inviabilidade ou inexecutabilidade no meu pedido.

20. E a existir outros trabalhadores do serviço a usufruir de horário flexível ou parcial ou mesmo de outros direitos - tal como mencionado na recusa, relativamente ao trabalhador ... (trabalhador 4) - estes não poderiam privar-me do meu legítimo exercício, mas antes deveriam estes direitos ser conciliados e conformar-se entre eles. (...)"

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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso,

incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

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

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

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

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe

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

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

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para, durante um período de dois anos, com início em 01/10/2024, prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, para prestar assistência ao filho com 8 meses de idade, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira das 08h00 às 12h00 (período da manhã) e das 13h00 às 17h00 (parte da tarde), com uma hora de intervalo e descanso semanal aos sábados e domingos, ou de segunda a sexta feira das 09h00 às 13h00 (período da manhã) e das 14h00 às 18h00 (parte da tarde), com uma hora de intervalo e descanso semanal aos sábados e domingos.

2.38. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, nos termos supra explanados, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.39. Ressalve-se, porém, que a entidade empregadora aceita parcialmente o pedido da trabalhadora, recusando-o apenas na parte em que solicita que os dias de descanso semanal sejam gozados aos sábados e domingos (sem incluir os feriados, contrariamente ao que refere a entidade empregadora), pelo que o objecto de apreciação neste parecer cingir-se-á unicamente a esta parte do pedido.

2.40. Neste pressuposto, damos por reproduzidos os **pontos 2.26. a 2.30** desta apreciação, para os quais remetemos, no sentido de que “sendo 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.(...)”, pelo que não se nos oferecem dúvidas quanto à legalidade desta parte do pedido.

2.41. 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.

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

2.43. “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

2.44. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.45. Refere a entidade empregadora que, a admitir-se o horário solicitado pela trabalhadora, nomeadamente quanto às folgas semanais, a loja “deixaria de ter o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar a abertura e o fecho da Loja. Com efeito, a trabalhadora exerce funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada na Loja de A

loja tem uma afluência diária de, em média, 324 clientes aumentando tal afluência aos fins de semana. A Loja funciona em face da sua dimensão no máximo com até 7 trabalhadores Full Time (FTEs) e no mínimo com 4 trabalhadores. A Loja tem actualmente 7 trabalhadores activos, dos quais 5 têm um período normal de trabalho de 40 horas semanais e dois têm um período normal de trabalho de 20 horas semanais. Destes trabalhadores 2 têm restrições na prestação de trabalho:

- A trabalhadora ...(trabalhadora 6 no quadro abaixo) tem o horário de trabalho individualmente acordado das 7h30 às 17h30, com folgas rotativas.
- O trabalhador ...(trabalhador 4 no quadro abaixo) tem o horário de trabalho individualmente acordado de fecho da Loja, 11h30 às 21h30, o qual decorre da existência de problemas de saúde de mobilidade e de visão (cataratas) que o impedem de fazer secção e aberturas.

2.46. Mais refere que a loja necessita de trabalhadores entre as 07 horas e as 21h30 (durante 14h30) encontrando-se em funcionamento contínuo. E que para se manter em funcionamento a loja necessita de, no mínimo, 4 trabalhadores, 2 trabalhadores para assegurar o horário de abertura e 2 trabalhadores para fazer o horário de fecho.

2.47. Ora, 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, e além de considerações 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 local de trabalho.

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 específico 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 vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.51. É, aliás, a própria entidade empregadora que refere a existência de outros trabalhadores/as que beneficiam de horários flexíveis ou designadas restrições de horário, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.52. Mesmo que isso implique reconhecer o direito à conciliação a todos/as os/as os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, conquanto se enquadrem os seus respetivos horários no período de funcionamento do estabelecimento/empresa. Por esta razão, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, “(...) não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade”, porquanto tal era admitir que o exercício de tais direitos dependesse de uma ordem de prioridade temporal, ou seja, “os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos.”

2.53. Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica (consultar o Parecer nº 710/CITE/2017 disponível para consulta em www.cite.gov.pt).

2.54. Assim entende o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que contribuindo para uma clarificação da coexistência de direitos em conflito numa mesma entidade empregadora, designadamente a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães, esclarece que: “(...) importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”

2.55. Sublinhe-se 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.

2.56. 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.

2.57. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

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

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE OUTUBRO 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.