

PARECER N.º 1227/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/6099/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **23 de outubro de 2024**, por carta registada, 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 com data de **29 de setembro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha nascida em 28.03.2016, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, até que a filha complete os 12 anos, *o horário seja elaborado entre as 08h00 e as 17h00 coincidindo com os dias de trabalho da mesma.*

1.3. Não foram remetidos à CITE quaisquer documentos que tenham sido juntos pela trabalhadora requerente, apesar de a mesma referir a sua junção no requerimento inicial.

1.4. A entidade empregadora, por comunicação eletrónica remetida à trabalhadora, com data de **18 de outubro de 2024**, manifestou **intenção de recusar pedido formulado**, nos seguintes termos:

“ (...) No seguimento do pedido que realizou com data de 30/09/2024 e que qualificou como “horário flexível”, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, cumpre-nos, em prazo, responder ao mesmo no sentido de recusa, uma vez que não tem a Empresa como aceder ao pedido nos moldes realizados, porquanto:

1. Desde logo, a indicação do horário “8 e as 17h coincidindo com os dias de trabalho da mesma”, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração contratual para a laboração em horário fixo durante, aproximadamente, 5 anos.

2. Para além disso, como é do conhecimento de V. Exa., desde 16-09-2023, que presta trabalho sábado e domingo, a seu pedido, por forma a confirmar

3. Pelo que, a sua pretensão não só não tem amparo na lei, nomeadamente no artigo 56.º do Código do Trabalho, como viola os termos por nós expressamente contratualizados, na medida em que foi contratada para prestar serviço em regime de turnos rotativos.

Ora, perante o requerido cumpre-nos referir que o direito em apreço, contempla “dentro de certos limites”, e tendo como pressuposto a jornada de trabalho contratualizada, de forma que a Empresa possa organizar os horários (hora de entrada e saída). Até porque cabe no âmbito do poder de direção da Empresa determinar o horário de trabalho.

Por outro lado, há que considerar que o horário requerido não contempla nenhum dos horários planificados na loja onde desempenha as suas funções, não podendo, pois, a Empresa começar a (i) criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores nas suas condições, ou outras devidamente consagradas, (ii) nem abrir o referido precedente, sob pena de deixar de pautar por uma gestão equilibrada e de equidade, e de ter controlo sobre essa mesma.

Contudo, sem prejuízo do referido, cumpre esclarecer que:

4. Atendendo que o seu pedido causa graves prejuízos sérios à Empresa, perturbando o imperioso funcionamento da loja e a operacionalidade que é exigível pela atividade, na medida em que:

Ainda que a loja tenha um horário de abertura ao público das 09h00 às 21h30, como tem conhecimento, o horário de laboração é superior — 06h às 00h00, na medida em que é essencial toda uma preparação (prévia e posterior) da loja (nomeadamente reposição, organização, preparação de seções como frutaria, picking, etc.).

Sendo que, como bem sabe, parte dessa preparação ocorre logo no horário da manhã antes da abertura de loja e, outra, no horário da noite, após o encerramento da loja. Não sendo, assim, esse horário compatível com as necessidades operacionais e funcionais da loja, na medida em que as tarefas adstritas a essas franjas horárias são essenciais para a loja funcionar em pleno, e para todo o seu funcionamento durante o dia ser operacional o suficiente para desenvolver a atividade da Empresa e a sua sustentabilidade.

Além de, ser precisamente em parte do horário da noite que a loja tem mais afluência de clientes, pelo que é essencial assegurar a plenitude e a qualidade do serviço pelo qual a Empresa se pauta e faz manter a sua atividade. Cumpre também referir que esta loja em questão tem um número maior de clientes ao Fim-de-semana.

Ora, na eventualidade da Empresa descurar, precisamente, de serviço nos horários da manhã e da noite, e, bem assim, nos períodos em que é consciente de que há mais necessidade e que é essencial garantir o caudal de operadores, a operacionalidade deixará de ser funcional e a loja deixará de conseguir prestar, sequer, os serviços mínimos ao cliente, e de qualidade.

Por outro lado, e conforme referido, **o horário de trabalho solicitado não se enquadra em nenhum horário dos estabelecidos e praticados na loja, que correspondem, precisamente, à franja horária onde há a necessidade.**

Até porque, e como também é do seu conhecimento, o período de afluência de clientes situa-se, precisamente, ao início da manhã e ao final da tarde, período esse que não está contemplado no seu pedido.

Assim, são esses os períodos que a Empresa mais necessita dos seus serviços, sob consequência de o seu posto se tornar excedentário na franja horária que requereu.

Na eventualidade de lhe ser concedido o horário flexível solicitado, que exclui a possibilidade de realizar turnos de manhã e à noite, a organização do trabalho na loja seria severamente prejudicada. A ...opera com uma estrutura de turnos que envolve coberturas rotativas para garantir a abertura e o fecho da loja, o que é essencial para a continuidade das operações. Se um trabalhador for dispensado de realizar certos turnos, como a manhã e a noite, a responsabilidade de cobrir esses horários recairia inevitavelmente sobre os demais colegas.

Esta redistribuição de turnos traria um impacto direto na carga horária e nas condições de trabalho dos outros colaboradores, uma vez que seriam obrigados a realizar mais aberturas e fechamentos de loja, aumentando a sua carga de trabalho de forma desproporcional. O impacto seria ainda mais acentuado caso outros colaboradores também viessem a solicitar alterações de horário flexível. Isto resulta em desequilíbrios na gestão da equipa e aumentar o risco de insatisfação laboral, diminuição de produtividade, criando um precedente difícil de gerir pela empresa.

Adicionalmente, esse cenário implicaria maior dificuldade na gestão dos recursos humanos da loja, podendo comprometer os serviços prestados aos clientes, uma vez que nem todos os colaboradores estariam disponíveis para cobrir os turnos críticos, que incluem a abertura e o encerramento da loja.

Pelo que é essencial assegurar a existência de recursos humanos que cubram todos os turnos da loja, incluindo os horários de abertura e fecho, sendo que a gestão da Empresa, por uma questão de equidade, se pauta pela distribuição equilibrada dos turnos e dos períodos de descanso entre todos os Trabalhadores.

Esta distribuição tem como objetivo garantir que nenhum trabalhador seja sobrecarregado em prol de outros, promovendo um ambiente de trabalho justo e equilibrado. Assim, a rotatividade dos turnos é necessária para que todos possam usufruir, por exemplo, de fins de semana como dias de descanso.

No seu caso, é relevante mencionar que, aquando da alteração do Contrato, já se previa a necessidade de trabalhar aos fins de semana, de forma a assegurar a devida cobertura das operações da loja, nomeadamente no que respeita à abertura e fecho. A concessão do horário flexível solicitado, que exclui a realização de turnos em particular, de manhãs e noites, comprometeria essa gestão equilibrada e sobrecarregaria os demais operadores, os quais teriam de compensar essa ausência, realizando mais aberturas e fechos e, conseqüentemente, tendo menos fins de semana como dias de descanso.

Esta situação, além de prejudicar os demais trabalhadores, poderia também afetar negativamente o bom funcionamento da loja, colocando em risco a prestação de um serviço de qualidade aos clientes e a eficiência operacional que a ...procura garantir.

E, ainda, no limite, e por questão de igualdade, tendo a Empresa que deferir o seu pedido nos moldes apresentados, tal irá abrir o precedente para os demais trabalhadores (de toda a Empresa, e não só dessa loja!) para:

- i) A atribuição de um horário fixo.
- ii) A criação da franja horária que a cada um couber.
- iii) A alteração unilateral do período normal de trabalho, isto é, independentemente de ter sido expressamente contratado para trabalhar noutros dias que posterior (e abusivamente — diga-se) refuta.

Ora, tornar-se-á ainda mais inviável, tanto a atribuição como a gestão de recursos humanos, não podendo a Empresa garantir um tratamento equitativo entre trabalhadores.

Sendo que, também não pode a Empresa prejudicar os trabalhadores que não se enquadram no âmbito das referidas responsabilidades familiares sobrecarregando-os com os horários diurnos, noturnos e dias de fins de semana e feriados. Também estes com direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Tendo, precisamente, a CITE já se pronunciado sobre a questão em sentido de consubstanciar uma exigência imperiosa do funcionamento da Empresa o tratamento igualitário entre os trabalhadores, no sentido de:

— Tal deferimento deteriorará o clima social da equipa, na medida em que as folgas aos fins de semana (neste caso sábado) deixariam de ser distribuídas de modo rotativo entre todos os colegas.

— Trabalhadores da equipa devem ter disponibilidade para realizar qualquer um dos horários, conforme foram contratados, para que a empresa possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários de fecho (e o de madrugada) entre os vários colegas da equipa.

5. Subjacente à necessidade de ter recursos humanos afetos, surge a questão das polivalências de que dispõe, nomeadamente nas secções de caixas e reposição, sendo essa polivalência essencial, especialmente nos períodos que a trabalhadora não abrangeu no seu pedido, já que ao fim de semana, ao fim do dia é quando existe um maior volume de clientes.

Especialmente no que toca à polivalência de caixas, que exige uma formação técnica e específica para assegurar o correto atendimento ao cliente e o bom funcionamento da gestão de pagamentos, a sua experiência é fundamental para garantir um serviço de qualidade. Adicionalmente, a sua polivalência em reposição também é crucial para garantir que os produtos estão disponíveis e devidamente organizados nas prateleiras, o que afeta diretamente a perceção e satisfação dos clientes.

Prescindir dos seus serviços precisamente num dos dias para os quais foi expressamente contratada (neste caso, o Sábado e o Domingo), aberturas e fechos de loja, que correspondem aos períodos de maior afluência de clientes, pode resultar em falhas ou atrasos no serviço prestado ao cliente, culminando em:

- Prejudicar os níveis de produtividade da Empresa;
- Não assegurar a reposição adequada de produtos e o atendimento nas caixas;
- Denegrir a imagem da Empresa.

Dadas as suas polivalências em caixas e reposição e a sua antiguidade, atribuir-lhe apenas o horário solicitado geraria impactos muito negativos na operação da loja, comprometendo a produtividade da Empresa e a qualidade do serviço ao cliente, afetando também a sua reputação.

No que diz respeito à hipótese de a Empresa recorrer a contratações temporárias para colmatar as necessidades que ficam descobertas nos horários que foram excluídos por V. Exa., cumpre referir que:

- Os planos de formação da Empresa, nomeadamente nas secções de caixas e reposição, são muito exigentes, envolvendo tutores especializados, investimento em formação e logística, o que inviabiliza a formação de temporários para cobrir turnos limitados.
- A Empresa não adota o modelo de contratações temporárias para evitar precariedade laboral e, mesmo que fosse viável, o custo da formação para trabalhadores temporários seria incompatível com contratações a tempo parcial.

De todo modo, no âmbito da sua autonomia de gestão, a Empresa não está obrigada a proceder a novas contratações para cobrir horários que possam ser ajustados, sobretudo quando vislumbra que é possível conciliar, dentro dos parâmetros de equidade, os direitos, deveres e obrigações de ambas as partes, conforme demonstrado.

6. Cumpre referir que o poder de direção do empregador tem por base o direito fundamental de livre iniciativa privada. A compressão desse direito — ainda que justificada por outro direito fundamental — nunca pode deixar de obedecer a critérios de necessidade, proporcionalidade e adequação (trata-se, no fundo, de uma colisão de direitos).

Mais se diz,

7. No seu caso concreto, o artigo 57.º do Código do Trabalho, refere que o trabalhador deve pedir o horário flexível com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

No seu pedido de horário flexível a trabalhadora, não juntou qualquer documentação, ou seja, não juntou declaração de que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, o horário da creche, o Acordo das Responsabilidades Parentais.

Vejamos,

Conforme as condições do seu contrato de trabalho, que foram alteradas a seu pedido, para poder conciliar com a sua vida pessoal e dar apoio ao seu filho, V. Exa. para presta funções exclusivamente durante os fins de semana.

Desta forma, não existe a necessidade de solicitar um regime de horário flexível para os dias da semana, uma vez que o seu horário de trabalho já é limitado aos sábados e domingos. Isto é incompatível com

a natureza do pedido, que parece vislumbrar um regime de horário aplicável durante a semana, o que não se ajusta às funções para as quais foi contratada.

Em relação ao pedido apresentado, importa referir que não existe necessidade de alteração do regime de trabalho, uma vez que as responsabilidades parentais de V. Exa. são partilhadas com o outro progenitor em igual medida. O menor fica, inclusive, ao cuidado do pai em diversos fins de semana, não se verificando, portanto, uma justificação válida que exija a alteração ao horário de trabalho atualmente estabelecido.

Em adição, cabe destacar que a própria trabalhadora solicitou, em momento anterior, a alteração do contrato de trabalho para trabalhar exclusivamente aos fins de semana com o objetivo de conciliar a sua vida familiar com o cuidado da filha menor. A aceitação desta solicitação por parte da empresa demonstra a flexibilidade que já foi concedida no passado para acomodar as responsabilidades parentais da trabalhadora, o que torna o atual pedido incoerente e injustificado.

Relativamente à menção de que a menor frequenta a Escola ..., com um horário de funcionamento das 7h30 às 17h, importa referir que tal facto não tem impacto no regime de trabalho de V. Exa, uma vez que esta exerce as suas funções exclusivamente aos fins de semana. Assim, o horário escolar da menor, que decorre durante a semana, não interfere com as obrigações laborais da trabalhadora, não justificando a necessidade de um regime de horário flexível.

Após análise do pedido, constata-se que o mesmo se encontra mal formulado, não especificando de forma clara e objetiva quais as necessidades adicionais de conciliação familiar que justificariam a aplicação de um regime de horário flexível durante o fim de semana. Considerando que o contrato de trabalho de V. Exa, estipula a prestação de funções exclusivamente aos fins de semana, não se vislumbra qualquer fundamento que justifique a necessidade de flexibilização do horário durante a semana nem ao fim de semana. Assim, o pedido, tal como foi apresentado, carece de justificação legal e, por conseguinte, não se afigura como necessário ou aplicável, uma vez que não cumpre com os requisitos dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.

8. Acresce ainda que ambos os progenitores têm igual responsabilidade na guarda da criança (artigo 1878.º n.º 1 do Código Civil). Sendo que, conforme decorre da parte final n.º 1 do artigo 56.º, o referido direito pode exercido por ambos os progenitores.

Cumprе referir que o poder de direção do empregador tem por base o direito fundamental de livre iniciativa privada. A compressão desse direito — ainda que justificada por outro direito fundamental — nunca pode deixar de obedecer a critérios de necessidade, proporcionalidade e adequação (trata-se, no fundo, de uma colisão de direitos). No seu caso concreto, V. Exa. não explica “Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, al. b., e 56/3, corpo, do CT). (...)

Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.8 a 6. a 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 gestão do intervalo de descanso (art.º 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.

Nestas 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.”

(Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 29/01/2020, processo ...)

Considerando a Empresa que a verdadeira gênese de um horário flexível é tentar compatibilizar, precisamente, a possibilidade de ir trabalhando em vários horários (veja-se, turnos e dias de trabalho) em consonância com o demais contexto familiar (veja-se, horário do outro progenitor que pode complementar).

Assim, entende a Empresa que demonstrou, precisamente, flexibilidade para assegurar a conciliação que requereu, proporcionando a conciliação de todos os seus direitos, mas também sem colocar em causa o bom e operacional funcionamento da Empresa, pelo que apelamos para que tenha em consideração a presente exposição e que seja lograda uma solução equilibrada entre as partes.

Por fim, informamos que, no prazo de 05 dias, poderá pronunciar-se sobre a presente recusa, e no qual nos demonstramos disponíveis, durante esse prazo, para chegar a um acordo.

Para o efeito, e com a vista a agendar uma reunião, poderá contactar a sua Coordenadora de Loja para proceder à agilização da mesma.

Sendo que, sem prejuízo de entendermos que o seu pedido não consubstancia um “pedido de horário flexível”, ao abrigo do disposto no art. 56º do CT e seguintes, volvido esse prazo, enviaremos o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e do Empresa para que, querendo, emita o seu parecer. (...)”

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.

1.6. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

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

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

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

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

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes

têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

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

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

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

económica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a

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

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

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

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

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

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter

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

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

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

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

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida

profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

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

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

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência à sua filha nascida em 28.03.2016, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, até que a filha complete os 12 anos, o horário seja elaborado entre as 08h00 e as 17h00 coincidindo com os dias de trabalho da mesma.

2.38. Assim formulado, afigura-se que o pedido da trabalhadora se releva ambíguo e impreciso.

2.39. Com efeito, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho *entre as 08h00 e as 17h00 coincidindo com os dias de trabalho da mesma*. Sucede que não só desconhecemos quais são os seus dias de trabalho, como resulta da intenção de recusa da entidade empregadora que “a trabalhadora solicitou, em momento anterior, a alteração do contrato de trabalho para trabalhar exclusivamente aos fins de semana com o objetivo de conciliar a sua vida familiar com o cuidado

da filha menor. (...)"

2.40. O facto de a trabalhadora não ter questionado esta afirmação da entidade empregadora, em sede de apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, suscita-nos dúvidas quanto aos dias em que pretende prestar trabalho, inexistindo qualquer elemento que nos permita elucidar esta questão.

2.41. Neste contexto, entendemos que o pedido da trabalhadora não se mostra em condições de ser apreciado, ficando igualmente prejudica a apreciação da intenção de recusa.

2.42. Tudo sem prejuízo de a trabalhadora poder formular novo pedido.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

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

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial,

que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

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

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.