

## **PARECER N.º 670/CITE/2021**

**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 CITE-FH/2908/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por comunicação eletrónica, no dia **10 de novembro de 2021**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica, no dia **12 de outubro de 2021**, nos termos que melhor transcrevermos:

“A lei n.º 120/2015 - Diário da República n.º 170/2015, série 1 de 2015-09-01, em vigor a partir de 2015-09-06, no seu art. n.º56, sobre o Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, diz no seu Ponto 1 que o trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de trabalho de horário flexível. Conforme o mesmo artigo, no seu Ponto 3, alínea b), venho requerer o seguinte horário:

- 9H30 às 13H;
- 13H30 às 17H.

O motivo do meu pedido prende-se com a falta de retaguarda familiar e horário limitado da pessoa que cuida da minha filha, ..., com dois anos de idade.”

**1.3.** No dia **18 de outubro de 2021**, pela mesma via, a trabalhadora volta a reencaminhar o mesmo pedido, nos seguintes termos:

“Reencaminho e-mail com o pedido de horário flexível, com horário ajustado à lei 120/2015, perfazendo o total de 37 horas semanais.

A lei n.º 120/2015 - Diário da República n.º 170/2015, série 1 de 2015-09-01, em vigor a partir de 2015-09-06, no seu art. n.º56, sobre o Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, diz no seu Ponto 1 que o trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de trabalho de horário flexível.

Conforme o mesmo artigo, no seu Ponto 3, alínea b), venho requerer o seguinte horário:

Segunda a Quinta-feira:

- 9H00 às 13H00;

- 13H30 às 17H00;

Sexta-feira:

9H00 às 16H30.

O motivo do meu pedido prende-se com a falta de retaguarda familiar e horário limitado da pessoa que cuida da minha filha, ..., com dois anos de idade.”

**1.4.** No dia **5 de novembro de 2021**, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, por comunicação eletrónica, manifestando **intenção de recusar** o seu pedido, nos seguintes termos:

“Acusamos a receção da comunicação eletrónica efetuada no pretérito dia 12 de outubro de 2021, posteriormente retificada a 18 de outubro de 2021, solicitando o regime de trabalho de horário flexível, de **“segunda a quinta-feira: 9H00 às 13H00; sexta-feira: 9H00 às 16H30”**, devido à falta de retaguarda familiar e horário limitado da pessoa que cuida da (...) filha, ..., com dois anos de idade, as quais mereceram a nossa melhor atenção.

Desde já se adiante que é intenção da Instituição **recusar o pedido de horário flexível** solicitado, com os fundamentos que infra se identificará. Não obstante a Instituição entenda que o pedido formulado **não consubstancia um pedido de horário flexível**, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o presente processo será remetido à CITE, nos termos e para os efeitos referidos no número 6, do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Com efeito, de acordo com o disposto no número 1, do artigo 56.º do Código do Trabalho, “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

Por seu turno, o número 2 da referida disposição legal vem definir o conceito de horário flexível como sendo “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Apesar da prerrogativa aqui concedida ao trabalhador, é ao empregador a quem compete elaborar o horário de trabalho, indicando os períodos para início e termo do trabalho normal diário (cfr. al. b), do n.º 3, do art. 56.º do Código do Trabalho). Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e de termo da sua atividade, desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador e respeitando, ainda, o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória, definidos pelo empregador (cfr. als. a) e c), do n.º 3, do aludido art. 56.º).

Ora, analisando o horário “flexível” solicitado e pretendido por V. Ex<sup>a</sup>., facilmente se depreende que o mesmo não se subsume ao enquadramento legal supra referido, dado que aquilo que pretende é, na verdade, e sem prejuízo de melhor opinião, um horário fixo. Isto porque, nos termos em que V. Ex<sup>a</sup>. concretiza o pedido de flexibilidade de horário, **a Instituição não terá qualquer margem para intervir na elaboração do mesmo, conforme previsto no n.º 3, do art. 56.º do Código do Trabalho.**

Acresce que, de acordo com o disposto no número 1, do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e ser acompanhado de declaração da qual conste que o menor vive com o requerente em comunhão de mesa e habitação. Sucede que **V. Ex<sup>a</sup>. não menciona qual a duração expectável das**

**circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, o que, devido à incerteza gerada, dificulta a gestão das tarefas de animação na Instituição.**

O artigo 56.º, no seu número 1, delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, preceituando que “o trabalhador com filho menor de 12 anos” tem direito a trabalhar em regime de horário flexível. O legislador define, deste modo, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa retirar que se trata da consagração de um prazo para benefício desse direito, em termos absolutos. Aliás, nem de outro modo poderia ser, dado que a fixação de um prazo seria uma solução absolutamente desproporcional e sem correspondência com a realidade laboral. Pelo que, a única conclusão passível de ser retirada do disposto naquele preceito é a de que, com aquela expressão, pretende excluir-se do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a doze anos e não fixar um período de duração para o benefício daquele horário.

Assim, incumbia a V. Exª. especificar o período pelo qual pretende beneficiar do regime de horário flexível, dado que a não indicação da duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido não só viola o regime legal de concessão do horário flexível, como, ainda colide com o princípio da boa-fé, subjacente à relação do trabalho.

Pelo exposto, entendemos que o pedido ora efetuado por V. Exª. não cumpre os pressupostos e requisitos enunciados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e, em consequência, não configura um horário flexível.

Adicionalmente, cumpre esclarecer que o aludido pedido de flexibilidade de horário é manifestamente **incompatível com a organização da atividade** da Instituição e, em particular, é igualmente **incompatível com a prestação dos serviços de animação na ...**

A este respeito, torna-se importante salientar que V. Exª. exerce funções inerentes à categoria profissional de **Animadora Sociocultural**, numa resposta social desenvolvida em alojamento coletivo, destinada a idosos, praticando, habitualmente, um horário de trabalho que se inicia às 9:00h e termina às 17:30h, com um intervalo para descanso das 13:00h às 14:00h, de segunda a quinta-feira, e das 9:00 às 17:00, com um intervalo para descanso das 13:00h às 14:00h à sexta-feira, para cumprimento de um **período normal de trabalho semanal correspondente a 37 horas semanais**.

A partir de março de 2020, devido à situação pandémica, o referido horário de trabalho foi objeto de alteração para jornada contínua de trabalho, período durante o qual, V. Exª., à semelhança dos demais colaboradores afetos às funções de animação, desempenhou um horário que se iniciava às 9:30h e terminava às 17:00h, de segunda a quinta-feira, e das 9:30h às 16:30h à sexta-feira, com um intervalo de descanso de 30 minutos por dia, de modo a evitar saídas ao exterior na hora de almoço.

Sucedo que, face ao aligeiramento das medidas de contingência e retomar da normalidade, entendeu a Instituição afigurar-se pertinente cessar o regime de jornada contínua, retomando-se o horário praticado antes da pandemia, para que os utentes voltem a ter rotinas ditas normais, o que foi prontamente comunicado aos colaboradores afetos às funções de animação, em reunião ocorrida no dia 1 de outubro de 2021, em que V. Exª. esteve presente.

A este respeito, importa reter que, a ..., resposta social onde V. Exª. vem desempenhando funções inerentes à categoria profissional de Animadora Sociocultural, alberga, atualmente, 49 utentes, **para os quais está disponível um universo de 30 colaboradores, entre os quais, apenas 1 (V. Exª) exerce as funções de animação.**

Ora, o horário praticado pelos colaboradores afetos à categoria profissional de cuidado direito ao utente, por exemplo, é diferente do horário praticado pelos colaboradores afetos às tarefas

de animação, estando dividido, essencialmente, em 3 turnos, a saber: o denominado turno da manhã, que se inicia às 7:00h e termina às 15:00h; o turno da tarde, que se inicia às 15:00h e termina às 23:00h; e o turno da noite, que se inicia às 23:00h e termina às 7:00h. Os colaboradores que praticam este horário são, pois, responsáveis pelas tarefas básicas de higiene e cuidado aos utentes, alimentação dos mesmos, entre outros. Essas tarefas ocupam o tempo desses colaboradores e o tempo dos próprios utentes maioritariamente no período compreendido entre as 9:00h e as 10:30h e no período compreendido entre as 11:30h e as 15:00h, períodos essencialmente destinados à higiene e alimentação dos utentes. Portanto, durante os identificados períodos, não podem os utentes usufruir de quaisquer atividades de animação, dado estarem ocupados com os cuidados básicos de higiene e alimentação, tarefas essas consideradas essenciais e inadiáveis.

Por seu turno, os colaboradores que integram a unidade de animação são responsáveis por um conjunto de tarefas que, além de outras, incluem colaborar no levantamento de necessidades de animação, executar o plano anual de desenvolvimento pessoal previamente aprovado pela Mesa Administrativa, colaborar na programação e planificação das atividades intercalares: passeios e iniciativas de outras entidades, propor atividades a desenvolver com os utentes. **O horário praticado pelos colaboradores de animação foi definido com vista a assegurar que os utentes podem, efetivamente, beneficiar de atividades de animação nos seus períodos “livres”, dado que, como referido, há determinados períodos de tempo em que é necessário assegurar a sua higiene e alimentação, os quais não podem ser alterados.**

Acresce que, no entendimento da Instituição, para que os utentes pudessem usufruir das atividades de animação durante mais tempo útil, o horário dos colaboradores de animação deveria, em boa verdade, iniciar-se somente às 9:30h e terminar às 18:00h, com 1 hora de intervalo de descanso, dado que seria um horário que colidiria menos com os períodos em que os utentes estão ocupados com as tarefas de higiene e alimentação. Não obstante, decidiu-se atender aos interesses dos colaboradores e, ao invés de alterar o horário, optou-se por retomar o horário que por estes era praticado antes da pandemia.

Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a resposta social onde V. Ex<sup>a</sup>. exercer as funções de animação não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades, dado que, aliás, V. Ex<sup>a</sup>. **é a única trabalhadora afeta às referidas funções.** Isto posto, de forma a dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao PNT e intervalo de descanso) e, concomitantemente, **para responder às necessidades de funcionamento da resposta social, é este o único esquema organizativo possível, pois que a atribuição do horário solicitado implicaria a inexistência de trabalhadores para assegurar as atividades de animação em tempo útil dos utentes da ... em, pelo menos, 1 hora por dia (meia hora no horário da manhã e meia hora no horário da tarde), o que, do ponto de vista operacional, colocaria em causa a viabilidade do serviço de animação.**

Caso por mera hipótese académica se entendesse que o pedido formulado por V. Ex<sup>a</sup>. se enquadrava no disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho – o que não se admite, nem concede –, sempre se dirá que as exigências imperiosas do funcionamento da Instituição não o permitiriam, em virtude das funções e da categoria para a qual foi contratada.

Face ao exposto, e não obstante a Instituição ser sensível à sua situação e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação da vida pessoal dos seus colaboradores com a vida profissional, é nossa intenção recusar o seu pedido de horário flexível, pelo que dispõe V. Ex<sup>a</sup>. do prazo de 5 dias, a partir da data da receção desta comunicação, para se pronunciar acerca da intenção de recusa, prazo findo o qual o presente processo será remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para emissão do respetivo parecer.”

**1.5.** No dia **9 de novembro de 2021**, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora a sua apreciação à intenção de recusa manifestada, ao abrigo do disposto no nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho e nos seguintes termos:

“Venho por este meio expor as razões para não concordar com a decisão relacionada com o horário de trabalho.

Desde já esclareço a minha situação atual, o que me impossibilita o alargamento de horário.

Após a implementação do horário de jornada contínua, reduzi a carga horária da pessoa cuidadora (ama) da minha filha. Por este motivo, esta senhora (ama) ajustou o novo horário a outras atividades pessoais, impossibilitando o cuidado à minha filha caso o meu horário sofra alteração.

A minha filha tem apenas 32 meses e só no próximo ano letivo irá frequentar o infantário. De momento ainda não possui idade para frequentar o infantário.

Quanto ao meu marido, não lhe é possível dar esse suporte, uma vez que tem horários de trabalho irregulares e a alteração constante de local de trabalho (... , ... , ... , ... , ...).

Por falta de solução para o caso solicito mais uma vez, o regime de trabalho de horário flexível, de “segunda a quinta-feira: 9H00 às 13H00; 13H30 às 17H00; e à Sexta-feira: 9H00 às 13H00; 13H30 às 16H30.”.

**1.6.** Não foram alegados ou documentados quaisquer outros factos com interesse 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 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 políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

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

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

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

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título

II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o



trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

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

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

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

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

**2.20.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só

poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

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

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

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

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

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

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

**2.28.** O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, 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.

**2.29.** 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.

**2.30.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar a 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)].

**2.31.** Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

**2.32.** 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.**

**2.33.** Resulta expressamente do quadro normativo que antecede 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 trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.34.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, de segunda a quinta-feira das 9H00 às 13H00 e das 13H30 às 17H00 e à sexta-feira das 9H00 às 16H30, cumprindo assim o período normal de trabalho semanal de 37 horas a que se encontra contratualmente vinculada.

**2.35.** Sublinhe-se que o segundo pedido da trabalhadora tem justamente uma alteração na amplitude temporal diária indicada no pedido, de forma a cumprir o período normal de trabalho, condição essencial para que o mesmo pudesse ser apreciado.

**2.36.** Sustenta a entidade empregadora que o pedido apresentado não configura exatamente um pedido de horário flexível, já que o que a trabalhadora *pretende é, na verdade, e sem prejuízo de melhor opinião, um horário fixo*, considerando que, *a Instituição não terá qualquer margem para intervir na elaboração do mesmo, conforme previsto no n.º 3, do art. 56.º do Código do Trabalho.*

**2.37.** Não acompanhamos este entendimento da entidade empregadora, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se retira 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.”

**2.38.** Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.»

**2.39.** Afigura-se-nos, por isso, e com respeito a este particular argumento, que não procede a alegação da entidade empregadora.

**2.40.** Assim como não procedem os argumentos de que a trabalhadora não indica no seu pedido o prazo previsto para o gozo do direito a trabalhar em horário flexível, e não cumpre o prazo de antecedência de 30 dias, a que se refere o artigo 57º, nº 1 do Código do Trabalho, na justa medida em que tem sido entendimento desta Comissão que não indicando o prazo deve considerar-se que ao mesmo é aplicável o limite legal dos 12 anos da criança, e que o facto de o/a trabalhador/a requerente não mencionar a data a partir da qual pretende exercer o seu direito não constitui impedimento de atribuição do horário flexível, posto que deva o mesmo iniciar nos trintas dias após o pedido do/a trabalhador/a, ou após o parecer desta Comissão quando desfavorável à intenção de recusa do pedido do/a trabalhador/a.

**2.41.** Analisado o pedido da trabalhadora constatamos, porém, que embora reconduza o seu pedido ao disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, em face de exigências familiares, e à *falta de retaguarda familiar e horário limitado da pessoa que cuida da sua filha menor*, com 2 anos de idade, **a trabalhadora não declara expressamente que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.**

**2.41.** A omissão desta declaração é alegada pela entidade empregadora na intenção de recusa, pelo que não se afigura poder tratar-se aqui como facto assente, até porque tendo sido alegada pela empregadora, a trabalhadora poderia, querendo, em sede de apreciação à intenção de recusa, aperfeiçoar o pedido inicial acrescentando os elementos em falta, entre os quais esta declaração a que se refere o artigo 57º, nº 1, al. b) i) do Código do Trabalho.

**2.42.** Neste contexto, entendemos que a falta deste requisito formal legalmente exigido, prejudica a apreciação desta Comissão, ficando aqui precludida a análise dos que constangimentos, vg. exigências imperiosas de funcionamento e/ou impossibilidade de substituição da trabalhadora invocados pela entidade empregadora em face do pedido da trabalhadora.

**2.43.** Sublinhe-se, contudo, que **pode a trabalhadora, querendo, e a todo o tempo, remeter novo pedido com observância de todos os requisitos legais.**

### III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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 apresentar novo pedido, com observância das respectivas formalidades legais.**

**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 à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhador, 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.

APROVADO POR **UNANIMIDADE** DOS MEMBROS DA CITE EM **07 DE DEZEMBRO DE 2021**, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.