

## **PARECER Nº 171/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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

Processo n.º 631-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 25.02.2022, via email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., a exercer as funções profissionais de ... O pedido foi igualmente remetido via CAR.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 01.02.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exmos. Senhores (as)*

*Eu, ..., portadora do cartão de cidadão número ..., válido até 18 de Novembro de 2030, contribuinte fiscal ..., residente na rua ..., a exercer a função profissional de ..., para a qual terei sido contratada à data de 11 de Abril de 2016, pela entidade ... Sob o número único de matrícula e pessoa coletiva ..., venho, muito respeitosamente, requerer, junto de vossas excelências, ao abrigo do disposto no artigo 56º do Código de trabalho respeitante à temática horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, autorização para, a partir de 08 de Fevereiro de 2022, passar a exercer funções que me competem, em regime de horário flexível, no período das 8h00 às 16h30, podendo assim, garantir o acompanhamento do meu filho, menor, que à data terá 25 meses, por forma a suprir a necessidade de acompanhamento adequado, direto e imprescindível do mesmo, considerando as circunstâncias abaixo a indicar:*

*- Declaro que, presentemente, me encontro em circunstância de comunhão de mesa e habitação relativamente ao meu filho menor;*

- Declaro, simultaneamente, que o progenitor do meu filho menor se encontra por motivos laborais indisponível para prestar cuidados ao menor, sendo que os mesmos se debruçam sobre mim, sua progenitora;

- Declaro, ainda, que apesar do meu filho menor ser entregue aos cuidados de uma instituição (creche), durante o período da execução das tarefas laborais que me são atidas, a mesma só trabalha de segunda a sexta feira e encerra a sua atividade a partir das 19h, não funcionando em qualquer período, aquando do fim de semana. Considerando ainda, que toda a minha deslocação entre habitação e trabalho e vice-versa se dá um período estimado de 1h15 respetivamente, afigurar-se-ia incompatível exercer o horário anteriormente acordado, aquando da assinatura do contrato entre mim e a entidade supracitada.

- Declaro que, para todos e quaisquer efeitos, a laboração em regime de horário flexível não comprometerão as funções por mim desempenhada, estendendo-se o pedido do mesmo até o meu filho perfazer 12 anos de idade, 06 de janeiro de 2032.

Sem mais assunto,

Subcrevo-me atentamente.

Pede deferimento.”

**1.3.** Por CAR, recebida pela trabalhadora em 18.02.2022, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Autorização de Trabalho em regime de horário flexível.

Em resposta seu pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, vimos comunicar a V. Exa. o seguinte:

1. V. Exa. requereu a elaboração de um "horário flexível das 8h00 às 16h30" ate ao V. filho (atualmente com 2 anos) atingir os 12 anos de idade.

2. Sendo o V. horário de trabalho de 8 horas diárias (40 horas semanais) o pedido formulado de "horário flexível" acaba por consubstanciar um pedido de alteração do atual horário por turnos para um horário fixo, não conferindo qualquer margem à V. entidade empregadora, ... (adiante "...") para definir um horário flexível.

3. Tendo em conta o disposto no art. 56.º do Código do Trabalho, entendemos que não assiste ao trabalhador o direito de definir unilateralmente o seu horário de trabalho, pois tal é uma prerrogativa do poder de direção da entidade empregadora.

4. Acrescem ainda aqui outros motivos para a impossibilidade de se aceitar o pedido apresentado, para as quais solicitamos a V. atenção.

5. Com efeito, importa notar que no ... (adiante "Hotel") as trabalhadoras da ... efetivamente com o mesmo conteúdo funcional de V. Exa. possuem igualmente filhos menores (com diferentes idades abaixo dos 9 anos), pelo que esta empresa sempre tentou equilibrar os horários destas trabalhadoras no sentido de assegurar a igualdade entre todas e a conciliação do trabalho com as respetivas vidas familiares. Assim, a ... apenas poderia ponderar o V. pedido caso nos tivesse sido solicitado um verdadeiro horário flexível, pelo qual conseguisse conjugar as necessidades familiares de V. Exa. com as exigências de funcionamento do Hotel, sem deixar de respeitar as necessidades familiares e pessoais das restantes trabalhadoras, num princípio igualitário.

6. A concessão de um horário nos termos por V. Exa. pretendidos prejudicaria de forma muito significativa a atividade do Hotel, porquanto o mesmo possui uma estrutura de recursos humanos obrigatoriamente adequada e otimizada à operação, sem margem para uma alteração substancial, como aquela que a aceitação do requerido por V. Exa. provocaria.

7. Como sabemos, a operação hoteleira é uma atividade que não comporta qualquer encerramento diário e a um ..., como é o presente caso, é exigido 24 horas ao dia um serviço de excelência, bem como a oferta de um produto irrepreensível.

8. O conteúdo funcional da equipa das ..., onde V. Exa. se insere, consiste essencialmente na coordenação das equipas e dos trabalhos de limpeza dos quartos, bem como na supervisão da limpeza e da preparação dos quartos e na posterior verificação dos mesmos. A execução destas tarefas tem forçosamente de ocorrer numa janela diária temporal que exige diversos turnos (os quais, no presente caso, se situam entre as 8:00 e as 23:00) os quais cobrem a atividade de limpeza dos quartos.

9. Ressalvamos que aqui não se inclui a ..., cujo conteúdo funcional consiste na coordenação / preparação diária de todo o escritório de Housekeeping face à operação diária do Hotel (interface com todos diversos departamentos: Grupos & Eventos, Receção, Room Service, Mini Bar, Concierge, Entidades Oficiais & Institucionais, etc), cujo horário de trabalho é das 6h30 às 15h00, sendo este conteúdo funcional distinto do afeto a V. Exa. e às colegas com quem V. Exa. intercala os turnos.

10. Assim, são três as ..., trabalhadoras da ..., que laboram no Hotel com o mesmo conteúdo funcional e todas estas têm filhos menores (com diferentes idades abaixo dos 9 anos) pelo que, por razões familiares, todas estas têm interesse em possuir o horário da manhã (com saída entre as 16:30 e as 17:30).

11. Assim, sob pena de causar prejuízos sérios às colegas da equipa de V. Exa. e para dar a um tratamento equitativo, os horários são rotativos, cabendo alternada e equitativamente a todas laborarem durante o período da tarde/noite (que termina às 23:00).

12. É operacionalmente inaceitável encurtar a janela temporal referida em 8. supra, eliminando (mesmo que parcialmente) a laboração das ... a partir da tarde, sob pena de a ... ser obrigada a i) contratar mais uma pessoa, apenas para fazer face ao período das 16h30 (hora que V. Exa. pretende sair) às 23h00 e apenas nos dias em que seria V. Exa. a cumprir tal horário; ou ii) restringir vendas e a bloquear quartos neste Hotel, não podendo otimizar a sua operação e pondo em risco a viabilidade financeira deste estabelecimento hoteleiro.

13. Com efeito, é de reforçar que a atividade do Departamento de Housekeeping não pode funcionar sem a supervisão de um(a) ... com as funções referidas em 8. supra, pelo que, sendo estas atualmente asseguradas mediante a rotação de turnos entre as 8h00 e as 23h00, o encurtamento do horário das 14h30 às 23h00 quando este coubesse a V. Exa., criaria necessariamente uma lacuna que só se preencheria mediante a contratação de outro trabalhador com as mesmas funções ou, não podendo estas ser exercidas a partir das 16h30 (hora que V. Exa. pretende sair), haveria a necessidade evidente de se bloquear quartos.

14. Não se vislumbra qualquer forma de, com os recursos humanos atualmente existentes e com as necessidades de serviço que atrás se descreveram, organizar os horários da equipa das ..., acomodando o pedido que nos dirigiu, sem os graves prejuízos que ora se invocam.

15. É assim operacionalmente impossível aceitar a pretensão de horário fixo solicitada por V. Exa., dado que daí decorreria (i) uma estrutura de recursos humanos no turno da manhã sobredimensionada e, como se referiu, (ii) a obrigação de contratar novos elementos para o turno da tarde. Ora isto implicaria um aumento de custos inadmissível quando, em especial nos tempos atuais, a ... tem de reduzir custos, otimizar recursos a fim de poder fazer face aos avultados encargos existentes, os quais são onerados pelas moratórias a pagar e pela acumulada falta de receita consequentes da pandemia ainda existente.

16. Conforme acima explicado, são motivos imperiosos de natureza operacional e financeira que obstam à aceitação do pedido nos moldes formulados por V. Exa.

17. *Importa ainda salientar que V. Exa. pede para gozar um determinado regime de horário, em termos que define como adequado e imprescindível, que vigore - inalterado - durante os próximos 10 (dez) anos.*

18. *É notória a impossibilidade de se indicar - e de cristalizar no referido período temporal - as limitações decorrentes da assistência ao V. filho até janeiro de 2032.*

19. *Com efeito, é manifesto que uma criança com 2 anos de idade requer uma assistência diferente da que será exigida par uma criança de 4 anos que já frequenta a escola pré-primária, ou de uma criança de 6 anos aos 9 anos ou dos 11 anos aos 12 anos de idade que já se encontra no primeiro ou no segundo ciclo, respetivamente, com acesso a prolongamento na escola, bem como a prática de atividades extracurriculares.*

20. *Tendo em consideração que as limitações específicas invocadas se prendem com a frequência e com os horários da creche atualmente frequentada pelo menor, bem como com a atual indisponibilidade do outro progenitor prestar os necessários cuidados ao mesmo, qualquer concessão de regime de horário flexível que viesse a ser feita teria que observar um limite temporal mais limitado, eventualmente prorrogável.*

21. *Por fim, cumpre realçar que, ao contrário das restantes colegas com a mesma categoria profissional e conteúdo funcional, V. Exa. possui folgas fixas aos sábados e domingos o que, como é do V. conhecimento, é algo precioso e muito apreciado pelos trabalhadores do setor hoteleiro, pois não é possível todos terem folgas nestes dias.*

*Pelo exposto, estamos certos de que V. Exa. compreenderá estes motivos acima apresentados e informamos V. Exa. que deverá, no prazo de 5 (cinco) dias, responder à presente carta, indicando, designadamente, um efetivo período temporal de aplicação do regime de horário flexível pretendido.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos.”*

**1.4.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 24.02.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Pedido de Horário Flexível - Reclamação.*

*Exmo. Senhor:*

*Acuso a receção da vossa missiva relativa ao assunto identificado em epígrafe, datado de 15 de fevereiro de 2022 (por mim recebido em 18 de fevereiro de 2022), o qual mereceu a minha melhor atenção.*

*Acerca do teor da mesma, sou a transmitir a V. Exa. seguinte:*

*Conforme se encontra legalmente determinado, entreguei no departamento de Recursos Humanos do Hotel, no dia 1 de fevereiro de 2022, o meu pedido de horário flexível, expondo, sucintamente a motivação desta minha solicitação.*

*Trata-se de uma modalidade prevista no Código do Trabalho (CT), para o "trabalhador com responsabilidades familiares", o qual vem dar cumprimento ao que se encontra disposto na alínea b) do nº 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa (CRP), dispositivo legal esse que estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que estes "têm direito (...) à 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."*

*Assim, o horário flexível prevê a proteção e respeito pela família, sem prejuízo para as funções profissionais exercidas pelo/a trabalhador/a.*

*Na sequência daquele meu pedido, e de acordo com o que estabelece o já referido CT, o empregador apenas poderá recusar o requerido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador (se este for indispensável), o que certamente não é aqui o caso.*

*E isto porque:*

- 1. Não existe um fundamento legal na intenção da recusa que me foi comunicada;*
- 2. A indicação de horário por mim apontado na minha missiva corresponde aquele que me é mais favorável, em termos de conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar, não se tratando, por isso, de qualquer fixação unilateral de horário;*
- 3. Por outro lado, não está a ser por mim solicitado nenhum horário que não exista no departamento, já que o horário em causa corresponde a um dos turnos que habitualmente observava, ainda que por rotação semanal, desde que fui admitida no hotel, há cerca 6 anos.*
- 4. Mais se diga que, ao que parece, será intenção de V. Exa. que essa rotatividade de turnos deixe de existir, uma vez que me foi transmitido pela responsável de departamento, que a partir de fevereiro de 2022, eu passaria a realizar o turno fixo da tarde, ou seja, o horário que inicia às 14H30 e termina às 23H30;*



5. Não se compreende a razão de ciência de se poder tornar fixo o horário da tarde (que termina por volta das 23H00), não causando sobressalto ao Hotel que esse horário passe a ser exclusivamente atribuído à minha pessoa, sem qualquer rotatividade com os demais trabalhadores/as do departamento e tal seja impossível de suceder com o horário da manhã, que é aquele que melhor consegue compaginar as responsabilidades parentais que sobre mim impendem;
6. Também o facto de existirem outras funcionárias que têm filhos menores em nada releva para a apreciação do meu caso concreto, uma vez que as mesmas, pese embora se encontrem em condições de o poderem requerer, por razões que são suas, terão optado por não o fazer, talvez porque serão diferentes as suas situações familiares em relação à minha, que sou mãe solteira de uma criança com cerca de 2 anos, com um progenitor que é cozinheiro, exercendo também a sua atividade profissional durante a tarde e a noite, impossibilitando este de lhe poder prestar apoio familiar durante aquele período;
7. De igual forma não se consegue alcançar em que medida a concessão do horário solicitado que, repete-se, corresponde ao horário de um dos turnos existentes, prejudicaria a atividade do hotel, se o mesmo até dispõe de 7 (sete) governante/as de andares (e não 3 como erradamente foi referido), quando o mesmo se situa dentro da janela temporal 08H00 e as 23H00 que é referida por V. Exa. como essencial para as necessidades do empregador, tendo apenas de ser acomodados por V. Exa. os turnos com os/as demais trabalhadores/as, nos mesmos moldes que pretendiam fazer, a partir de fevereiro de 2022, tornando fixo meu turno no período da manhã, em vez do período da tarde;
8. Ademais, sempre se diga, que o escopo desta proteção legal que, precisamente, é uma proteção especial e constitucionalmente garantida aos trabalhadores/as com responsabilidades parentais, em concreto com filhos menores de 12 anos, deve sempre prevalecer sempre sobre outros direitos não especialmente garantidos.
9. Por último referir que é o texto do artigo 57º do CT que me obriga a comunicar a V. Exa. qual o horário que melhor coaduna as minhas responsabilidades profissionais com a minha vida familiar, qual a justificação para a minha pretensão, e bem assim a indicação do prazo previsto para a mesma e que a própria lei fixa nos 12 anos, que foi comunicada a V. Exa. os termos e alcance da mesma.

Por todo o exposto, venho pelo presente apresentar a minha RECLAMAÇÃO conforme previsto no nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho.

Espera merecidamente deferimento.”

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

*“(...) 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 (...);”*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

**2.3.** 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.



**2.6.** 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 fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar 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”.

**2.8.** 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.

**2.9.** No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) 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 familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 7 do mesmo artigo, 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.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora 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.

**2.21.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é 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)].

### III – O caso em análise

**3.1.** A trabalhadora vem solicitar a prática de horário flexível na amplitude 08h00 – 16h30 até o seu filho, de dois anos, perfazer doze anos de idade.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a concessão do horário, e, primeiro lugar, por entender que se trata de um horário fixo, não lhe sendo conferida qualquer margem para definir o horário de trabalho.

**3.3.** Recorde-se que a jurisprudência não é unânime quanto a esta questão.

Assim, e em entendimento contrário àquele sustentado pela entidade empregadora, entendeu o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).”*

Também no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, se entendeu que *“a formulação de tal pedido [horário flexível entre as 09h00 e as 18h00 com uma hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga] continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. 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.”*

Também no Ac. do TRP, proc. nº 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, e citando a sentença recorrida, foi entendido que *“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.”*

**3.3.** Por outro lado, tem sido doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos.

**3.4.** Alega de seguida a entidade empregadora que, atendendo a que as três trabalhadoras com as funções de ... têm todas filhos com idade inferior a 9 anos, e reconhecendo que todas têm interesse em praticar o horário da manhã, tem procedido à distribuição alternada do período tarde/noite, pelo que conceder exclusivamente à trabalhadora a prática do turno mais pretendido nestas circunstâncias causará prejuízo sério às restantes colegas.

**3.5.** Ora, tem sido precisamente aquele o entendimento defendido por esta Comissão quando tais situações se verificam. Atendendo a que não está, nem podia estar prevista, a existência de um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma mesma empresa, podem beneficiar do regime de horário flexível, e perante uma 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 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.**”, alcançando-se, dessa forma, a compatibilização de todos os direitos em causa.

**3.6.** Quanto à questão do período alargado (dez anos) pelo qual a trabalhadora requer a prestação de trabalho em horário flexível, refira-se que tal limite temporal decorre da própria lei, ao admitir o direito à prática de um horário flexível por trabalhadores com filhos menores de 12 anos devendo o trabalhador, no pedido, indicar o prazo previsto dentro do limite aplicável (sendo que no caso de filho com deficiência ou doença crónica nem tão pouco existe

esse limite). Como tal, não tem qualquer correspondência com a letra da lei a interpretação segundo a qual “qualquer concessão de regime de horário flexível que viesse a ser feita teria que observar um limite temporal mais limitado, eventualmente prorrogável.”, como defende a entidade empregadora.

Contudo, tem sido entendimento desta Comissão, conforme o Parecer n.º 402/CITE/2015, relativo a pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitados até ao prazo máximo legal admitido, ou seja, até o/a menor atingir os 12 anos de idade, que: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ....

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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 tutela da parentalidade.



**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**