

## PARECER Nº 580/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 2906-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, em 12.08.2022, via CAR, 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 ... naquela entidade.

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 13.07.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:*

*Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 9 de agosto de 2019, exercendo atualmente as funções profissionais de ..., que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

*Ora, por motivo de ter um filho menor, com 10 anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto, ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido (doc. 1) na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava*

*a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse compreendido de segunda a sexta-feira, entre as 09:00 e as 17:30 horas, com intervalo de 30 minutos para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.*

*Aguardando a V/ prezada resposta,  
Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,*

*Atentamente.”*

**1.3.** Em 29.07.2022, via CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

*“Assunto: V. missiva remetida datada de 12.07.2022  
Pedido para trabalhar em regime de horário flexível.*

*Exma. Senhora,*

*Vimos pela presente e no seguimento da V. missiva datada de 12.07.2022 e apenas rececionada em 13.07.2022, na qual V. Exa. apresentou um pedido para a prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56º do Código do Trabalho, com vista a prestar assistência a filho menor de idade, com 10 (dez) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*Ora, o pedido apresentado por V. Exa. é a atribuição de um horário fixo diário das 09:00 horas às 17:30 horas, e não um horário flexível, em total desvio à norma legal que invoca. De facto, a referida norma, estipula que: «Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» (artigo 56º nº 2 do CT). Ora, o horário apresentado por V. Exa. não deixa qualquer margem de adaptação à Empresa, mesmo que fosse viável qualquer alteração aos horários praticados atualmente.  
O que não é possível.*

*Desde logo, V. Exa. impõe um período laboral sem, no entanto, justificar ou sequer alegar a necessidade do mesmo, ou seja, não pode iniciar a jornada antes das 09:00 horas por que razão? E depois das 17:30 horas? Não junta nem alega, horários do estabelecimento escolar eventualmente incompatíveis com os horários praticados na empresa. Não é suficiente apenas indicar que pretende um determinado horário (repita-se fixo!) porque tem um filho menor a cargo.*

*Este facto é comum a tantas outras funcionárias, que apesar de tudo, se mantêm no cumprimento dos seus horários.*

*Relembramos que aquando da sua contratação, já era mãe, e tal não a impediu de assumir e concordar com a rotatividade dos horários, e também tinha pleno conhecimento de que o período de laboração no centro comercial era contínuo e que implicaria períodos de laboração mais tardios, Tendo pleno e esclarecido conhecimento de tais factos, V. Exas. decidiu aceitar as condições contratuais que lhe eram propostas, e de que a empresa necessitava para fazer face à sua atividade diária, e aos horários a que está sujeita pelas normas impostas pela Administração do Centro Comercial.*

*Não obstante, conformou-se com esses factos, tendo sido condição sine qua non da sua contratação, a possibilidade de laborar em período alargado e rotativo.*

*Não se provando qualquer alteração no seu agregado familiar, que agora implicaria o recurso a um horário mais favorável, em detrimento dos demais trabalhadores.*

*Assim, e atendendo a que consideramos que o pedido formulado não cumpre os requisitos legais exigidos pelos artigos 56º e 57 do CT, não deve ser aceite o pretendido.*

*Por outro lado, como é do S. conhecimento, os horários de trabalho praticados são por turnos e rotativos, por forma a proporcionar a cada um dos funcionários, também eles com filhos a seu cargo, de forma igualitária, equitativa e não discriminativa, o gozo e usufruto, no âmbito da sua esfera pessoal e familiar, dos diversos períodos livres, pois o período em que o estabelecimento está aberto ao público ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho.*

*Acresce referir que os horários de trabalho implementados pela Empresa e a forma como se encontram distribuídos são essenciais ao bom funcionamento do estabelecimento, que labora entre as 07:30 horas e as 23:00 horas, de Segunda a Domingo, bem como ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende o funcionamento do estabelecimento e a presença do número mínimo de trabalhadores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra V. Exa. afeta.*

*Apenas a distribuição por turnos e rotativa dos horários de trabalho permite que não se beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros, os quais também têm necessidade de conciliação da vida profissional com a vida pessoal, sendo nesta base e em obediência à lei e à Convenção Coletiva de Trabalho aplicável a empresa organizou os referidos horários, e os quais não merecem ser discriminados apenas por não terem apresentado qualquer requerimento nesse sentido, fazendo todos os esforços para equilibrar a sua vida familiar com a sua vida profissional, o que deve ser tido em conta.*

*Aliás, não menos verdade é que V. Exa. Solicitou já anteriormente à empresa um horário diferenciado, a que a empresa acedeu, tendo acordado com V. Exa. o seguinte horário:*

- Segunda e Sextas feiras apenas o horário da manhã
- Terças-feiras, Quintas-feiras e Domingos o horário fixado de acordo com as necessidades da empresa (face à livre disponibilidade de V. Exa)
- Aos Sábados apenas o horário da noite
- E à Quarta-feira foi-lhe atribuído dia de descanso fixo.

*Assim, não se concebe que venha agora a exigir um outro horário. A empresa faz os horários, é certo atendendo também às necessidades de cada um dos seus colaboradores, mas essencialmente, no seu interesse, ou melhor consoante as necessidades da sua atividade.*

*Caso contrário, qual o sentido de contrata pessoas, se estas estariam na livre disponibilidade de serem elas próprias a fixar os seus horários? Que seria da Empresa? Onde fica a autoridade e direção da Empresa? Este comportamento é justo e razoável perante os demais colegas do estabelecimento? A situação não pode ser vista unilateral e isoladamente, uma vez que tais alterações afetam diretamente os demais trabalhadores, uma vez que os funcionários afetos a um restaurante funcionam como uma equipa, dependendo uns dos outros nas diversas tarefas que lhe são atribuídas.*

*Para ir ao encontro das pretensões de V. Exa., não seria possível cumprir perante os outros trabalhadores do estabelecimento o direito a, de forma rotativa, conciliar a sua via pessoal com a profissional, razão pela qual a Empresa estabeleceu uma rotatividade, de forma que todas possam usufruir dos mesmos de forma igualitária. Mais, os períodos da tarde/noite, designadamente a partir das 18:00 horas, é o período de maior afluência ao centro comercial, o que implica maior atividade do estabelecimento. Assim e como já referido, o estabelecimento da Empresa, é de laboração contínua não sendo possível nem viável a dispensa de trabalhadores, em períodos de maior afluência de clientela (até nesta época mais conturbada!), e que criaria desigualdades entre e para com os restantes trabalhadores.*

*Por outro lado, V. Exa. ainda exige a atribuição de dois dias de descanso fixos, ao sábado e ao Domingo! Tais dias são os mais cobichados pelos funcionários, sendo que por essa mesma razão, são atribuídos de forma rotativa para que todos possam usufruir com regularidade desses dias com as respetivas famílias.*

*No contrato de trabalho assinado por V. Exa., entre outras condições, aceitou e consentiu no período de laboração em 6 (seis) dias da semana, pelo que não se conhece qualquer motivo que agora impeça a sua presença de forma rotativa nesses mesmos dias.*

*A atividade da empresa não se coaduna apenas com a vida familiar dos seus trabalhadores, mas antes prossegue em fim lucrativo, e é quem melhor sabe quais os horários necessários e mais adequados a esse fim.*

*Por outro lado, ainda, em momento algum a empresa omitiu os horários que pretendia, pelo que V. Exa. deveria ter sido honesta e assumido que não podia cumprir tais horários de laboração, do que vir agora, sem qualquer prova de impedimento, alegar indisponibilidade para fazer face às necessidades da empresa. O contrato de trabalho é um contrato bilateral, e tem por base a boa-fé negocial das partes, e deve ser respeitado e cumprido, em todo o seu clausulado.*

*E repita-se, a Empresa já foi tolerante e aceitou renegociar o seu horário inicial para o até agora praticado, estando V. Exa. já numa posição mais favorável em relação aos demais.*

*Pelo que sempre que tal se mostre viável, a empresa ajusta-se às necessidades dos seus colaboradores, esperando dos mesmos dedicação e respeito, e sobretudo justiça e colaboração quanto às necessidades da empresa!*

*Não obstante, e sempre que possível, e sempre em atenção aos demais funcionários, será dada preferência, aos horários diurnos, mas não pode a Empresa comprometer-se de forma definitiva e regular, na atribuição de tal horário (até às 17:30 horas) pelos motivos acima já expostos, e dos quais tem pleno conhecimento.*

*Com base nos fundamentos invocados, a Empresa não tem outra alternativa senão o de recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível (que repita-se considera fixo em total desvio à norma legal invocada), nos termos pretendidos, devido à manifesta impossibilidade relacionada com o funcionamento da Empresa e, muito especificamente, com o funcionamento do estabelecimento onde a atividade é prestada, por forma a manter o estabelecimento em funcionamento, e que necessita de uma equipa na abertura e no fecho, não podendo em detrimento das demais funcionárias, impor o horário de fecho sempre às mesma equipas, sob pena de, aí sim, por em causa a vida pessoal e familiar de todas.*

*Desde sempre a Empresa assumiu o compromisso de dar igual tratamento a situações idênticas, promovendo a igualdade e a não discriminação entre trabalhadores, sempre no respeito pela lei. Ao contrário, a pretensão de V. Exa. é inviável e impraticável e, para além disso, não toma em devida consideração a lei, as necessidades de funcionamento do estabelecimento que se refletem na organização dos tempos de trabalho, nem os compromissos assumidos com os outros trabalhadores.*

*Contudo, desde já, a Empresa manifesta disponibilidade para analisar qualquer proposta alternativa que queira apresentar, por exemplo optar por laborar a tempo parcial, permitindo à empresa contratar outro funcionário também ele a tempo parcial por forma a completar o horário pretendido pela empresa; ou para mais tarde, caso a situação económica evolua positivamente, reanalisar a S. pretensão.*

*Apelamos assim à S. melhor compreensão,  
Subscrevo-me com os melhores cumprimentos.”*

**1.4.** Em 04.08.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/ recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V. Exas. que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V. Exas. qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível uma vez que a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam.*

*Por fim, transparece argumentarem V. Exas. que o meu pedido não configura um horário flexível por estar em causa um pedido de horário fixo.*

*Sobre esta questão convém referir em primeiro lugar que o meu pedido não só está formulado nos termos legais como observado os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, n.ºs 2 e 4 não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime no sentido de considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.*

*Por outro lado, convirá acrescentar que subjacente às exigências de fundamentação da recusa por parte da lei às entidades empregadoras, encontra-se a preocupação enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e à*

*consequente necessidade de promover a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os/as outros/as trabalhadores/as.*

*Por último, não me considerando uma trabalhadora insubstituível e dada a situação económica difícil que todos atravessamos não me é possível aceitar a V/ proposta de trabalhar em regime de tempo parcial porque essa alteração causaria prejuízos muito sérios na minha economia familiar.*

*E, a CITE, ao analisar, nos termos legais, os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível e análise que faz caso a caso, aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, e, colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal que configura um direito com importantes consequências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, tal como se verificou no Parecer ora posto em crise, com os elementos constantes do processo inicial, sublinhando neste ponto a orientação contida no n.º 2 do mencionado artigo 57.º "(...) - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. (...)".*

*Ficarei, assim, a aguardar o parecer da CITE.*

*Certa da melhor atenção para o exposto,*

*Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,*

*Atentamente."*

## **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 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 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/a 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 requerente, mãe de menor com 10 anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 17h30, de segunda a sexta-feira, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a concessão do horário petitionado alegando, por um lado, que o mesmo, por consubstanciar um pedido de horário fixo, não cumpre os requisitos legais exigidos pelos art.ºs 56º e 57º, do Código do Trabalho.

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

Assim, e em sentido contrário, entendeu o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira<sup>1</sup>, 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<sup>2</sup>, 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.”*

---

<sup>1</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

<sup>2</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

Também no Ac. do TRP, proc. nº 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, relator Paula Leal de Carvalho<sup>3</sup>, se entendeu 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.”*

Mais recentemente, o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva<sup>4</sup>, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira”*. E prossegue aquele aresto, afirmando que, nessa conformidade, cabe *“depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

**3.4.** Feita esta delimitação, cumpre verificar se no caso *sub judice* se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou impossibilidade de substituição da trabalhadora acaso esta seja indispensável, que justifiquem a recusa de concessão do horário solicitado pela mesma, conforme dispõe o art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar tal pedido sempre terá de atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

**3.5.** Ora, atentando ao conteúdo da intenção de recusa, verifica-se que não foi demonstrado em que medida é que a concessão do horário solicitado prejudicará o normal e regular funcionamento da empresa, desde logo porque não foram indicados quais os horários naquela praticados, qual o número de trabalhadores existente, qual o número de trabalhadores

---

<sup>3</sup> Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

<sup>4</sup> Disponível em <http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbb22e1bb1e680256f8e003ea931/600257f2dacbcf7880258793000aa165?OpenDocument&ExpandSection=1>

necessários, nem tão pouco foi demonstrada a existência de períodos a descoberto, isto é, períodos de funcionamento do serviço que deixariam de ser regularmente assegurados por força da prática do horário flexível pela trabalhadora.

Por outro lado, a prática de tal horário não se afigura incompatível, quanto aos outros trabalhadores, com o cumprimento dos deveres previstos no art.º 127º, nº3, e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho, pois as concretas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar, que fundamentam tais deveres, não são comuns a todos os trabalhadores.

**3.6.** Todavia, e conforme entendimento da CITE em vários pareceres: *“Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos 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 harmonização do exercício de todos os direitos em causa.

## 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 31 DE AGOSTO 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**