

## **PARECER Nº 324/CITE/2023**

**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 1550-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 29.03.2023, 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 ...

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 28.02.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exm.º Sr. Provedor da ...;*

*Nos termos do disposto no artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação da minha filha menor, de 21 meses (...), pelo período de 5 (cinco) anos com início a 01/04/2023.*

*Relativamente ao contrato de trabalho de 20/09/2022 sugiro assim que as 35h/semana, 7h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:*

- entre as 8h e as 16h (pausa de uma hora para almoço);*
- sendo os dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo.*

*Declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação. (Declaração em anexo)*

*Agradeço desde já o tempo dispensado*

*Atenciosamente”*

**1.3.** Por CAR, em 16.03.2023, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusar o pedido, cujo conteúdo se transcreve:

*“Resposta a sua comunicação recebida em 28/02/2023*

*Exma. Senhora Enfermeira ...*

*Em resposta à sua comunicação recebida em 28/02/2023 a solicitar um horário flexível, ao abrigo do disposto nos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho, a ... solicitou um parecer ao nosso Advogado que junto anexamos.*

*Com os melhores cumprimentos.*

**PARECER**

*A Colaboradora, ..., por sua comunicação recebida em 28.02.2023, solicita ao Sr. ..., ao abrigo do disposto nos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, um horário flexível por 5 (cinco) anos por assistência à sua filha menor de 21 meses de idade.*

*Para tanto,*

*Indica a seguinte modalidade de horário de trabalho:*

*- entre as 8h e as 16h (pausa de uma hora para almoço)*

*- sendo dias de descanso semanal ao sábado e domingo*

*Ora,*

*Sem negar o direito a um horário flexível que assiste à Colaboradora, o certo é que o pedido não respeita minimamente os termos alegados e constantes dos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho.*

*Com efeito,*

*O horário que a trabalhadora indica não é um horário flexível mas é, antes, um horário fixo, rígido, e sem qualquer mostra de flexibilidade.*

*É que*

*Nos termos do art. 56º nº 2 CT entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*

*Ora,*

*Os referidos limites são aqueles que o empregador deve considerar ao elaborar o horário flexível tudo como melhor consta do nº 3 do art. 56º CT:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória com duração igual a metade do período normal de trabalho;*
- 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.*

*Pelo exposto já se vê que o horário indicado pela Colaboradora não é flexível pelo que, não se tratando de qualquer recusa, não pode, todavia, o pedido ser atendido.*

*É o que se me oferece dizer.*

*O Advogado”*

**1.4.** Por documento escrito, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, cujo conteúdo se transcreve:

*“Exmo. Sr. ... ..*

*Por carta recebida pela Instituição a 28/2 solicitei a aplicação de um horário flexível.*

*Por carta datada de 17/3, V. Ex. a deu-me conhecimento de um parecer do advogado da Instituição.*

*Pese embora não me seja dito que o meu pedido foi recusado e não seja colocado em causa o meu direito a beneficiar de um horário flexível, não posso deixar de reforçar o meu pedido dando a conhecer em maior detalhe algumas das minhas dificuldades práticas que condicionaram a minha escolha de horário de entrada e saída e dias de folga.*

*Assim:*

- 1. A minha filha, menor, tem atividades escolares nos dias úteis das 8h às 17h;*
- 2. Durante os dias não úteis não tenho rede de suporte para recorrer;*

3. O pai da menor trabalha também nos dias não úteis;

*Por o parecer levantar questões jurídicas que me causaram dúvidas, recorri igualmente ao apoio de um advogado a quem pedi para emitir parecer sobre a situação que junto e dou aqui por reproduzido.*

*Solicito, assim, que me seja definido o horário de trabalho dentro dos limites e dias de folga propostos ou, em caso de desacordo, seja o processo remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nos termos legais.*

*Agradeço mais uma vez o tempo dispensado para este meu pedido.*

*Sem outro assunto,  
Despeço-me cordialmente.*

**PARECER**

*Horário Flexível – ... – ...*

**Questão**

*Conceito de horário flexível- Direito da trabalhadora ao horário flexível que requereu.*

**Dados fornecidos:**

*1) Por comunicação recebida pela entidade patronal a 28/2/2023 a trabalhadora apresentou um pedido horário flexível, o que fez nos seguintes termo:*

*Nos termos do disposto no artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação da minha filha menor, de 21 meses (...), pelo período de 5 (cinco) anos com início a 01/04/2023.*

*Relativamente ao contrato de trabalho de 20/09/2022 sugiro assim que as 35h/semana, 7h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:*

- entre as 8h e as 16h (pausa de uma hora para almoço);*
- sendo os dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo.*

*Declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação. (Declaração em anexo)*

2) Por carta datada de 17/3/2023 o Ex.mo Sr. Provedor da entidade patronal notificou a trabalhadora de que "ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho(..) solicitou um parecer ao nosso Advogado que junto anexamos".

3) A carta assinada pelo ... limita-se a juntar o parecer, não assumindo posição quanto ao pedido.

4) Do parecer consta que:

"ora, sem negar o direito a um horário flexível que assiste à Colaboradora, o certo é que o pedido não respeita minimamente os termos alegados e constantes dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho."

"o horário indicado pela Colaboradora não é flexível pelo que, não se tratando de qualquer recusa, não pode, todavia, o pedido ser atendido".

5) Fundamenta-se tal posição com a constatação de que "O horário que a trabalhadora indica não é um horário flexível mas é, antes, um horário fixo, rígido, sem qualquer mostra de flexibilidade".

6) Não é colocado em causa que a trabalhadora tenha o direito a um horário flexível e preencha as condições legais para tal. O reconhecimento do direito está, aliás, expresso logo no início com a expressão "Ora, sem negar o direito a um horário flexível que assiste à Colaboradora (...)"

*Legislação aplicável:*

O pedido apresentado pela trabalhadora tem assento legal nos artigos 56 e 57 do Código do Trabalho. São, ainda, relevantes na apreciação as cláusulas 24.ª e 25.ª do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNJS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, aplicável às ...

**PARECER:**

*Questão prévia:*

Pese embora não tenha sido essa a questão colocada, somos do parecer que o pedido da trabalhadora já se encontra legalmente aceite.

Com efeito, de acordo com o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho:

*"No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão."*

*E, nos termos do n.º 8 do mesmo artigo:*

*"8 Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;"*

*Ora, como se constata pelos elementos que nos foram disponibilizados, é certo que a entidade patronal remeteu uma carta à trabalhadora dentro do prazo de 20 dias, mas essa carta não contém uma decisão.*

*É, isso sim e apenas, uma carta que dá a conhecer o teor de um parecer recolhido perante o advogado da instituição.*

*Assim, o pedido da trabalhadora foi deferido por falta de decisão dentro do prazo legal.*

*Poderá argumentar-se que o que se pretendeu com a carta datada de 17/3 foi informar que a decisão da Instituição é a que consta do parecer.*

*Não nos parece que assim seja uma vez que o texto é claro no sentido de que o que se pretende é dar conhecimento do parecer e não transmitir a decisão da instituição.*

*Mas, mesmo que assim não se entenda, a conclusão quanto ao deferimento tácito do pedido terá de ser a mesma!*

*É que o que resulta do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho é que o pedido se considera aceite se a entidade patronal não comunicar no prazo de 20 dias, a sua Intenção de RECUSA.*

*E sublinha-se no mesmo que não se trata de uma recusa, mas sim de um "não atendimento".*

*Logo, se não se trata de uma recusa, como repetidamente se diz no parecer, teremos de concluir que o pedido da trabalhadora foi concedido por falta de notificação dentro do prazo legal da intenção de recusa.*

*Poderemos, num esforço interpretativo para efeitos de discussão académica, entender que quando se diz "não se tratando de qualquer recusa" se está a usar apenas de um jogo de palavras e que o que resulta do parecer é a efetiva recusa do direito da trabalhadora; Que onde se diz (parafrazeando) "atenção que isto não é uma recusa" se deve ler "recusamos!".*

*Tal entendimento, e só esse, nos pode conduzir ao próximo passo da discussão, que é o de aferir se a trabalhadora tem, ou não, direito ao horário pretendido.*

*Horário de trabalho flexível:*

*Em Portugal, o horário de trabalho flexível é regulado pelo Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), que define o conceito e os seus termos.*

*Em termos gerais, o horário de trabalho flexível pode ser definido como um sistema de organização do trabalho em que os trabalhadores têm alguma margem de manobra para definir o seu horário de entrada e de saída do trabalho, desde que cumpram um determinado número de horas de trabalho diárias, semanais ou mensais.*

*De acordo com a legislação nacional, o horário de trabalho flexível é aquele que permite ao trabalhador escolher a hora de entrada e saída do trabalho, dentro de um período de funcionamento do estabelecimento vigente na entidade empregadora. O objetivo é permitir uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como aumentar a produtividade e a motivação dos mesmos.*

*Segundo a legislação portuguesa, o horário de trabalho flexível pode ser implementado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, não podendo ultrapassar os limites legais de duração máxima do trabalho diário e semanal, nem prejudicar a segurança e saúde do trabalhador. Assim, é possível definir um horário de trabalho que compreenda, por exemplo, a jornada contínua, o horário flexível ou o banco de horas.*

*Em termos práticos, o horário de trabalho flexível pode apresentar diferentes modalidades, como o horário flexível de entrada e saída, que permite ao trabalhador escolher a hora de início e término do trabalho, desde que cumpra um determinado número de horas diárias ou semanais. Outra modalidade é o horário concentrado, que consiste em concentrar as horas de trabalho em alguns dias da semana, permitindo assim um dia ou meio-dia livre na semana.*

*Perante o atual quadro legal e salvo o devido respeito, que é muito, não nos faz sentido a conclusão do parecer apresentado pela entidade patronal de que o horário apresentado não tem (parafraseando) "opções de flexibilidade". A trabalhadora requereu a aplicação de um horário flexível, o que fez indicando horas de entrada e de saída e dias de folga. Está no seu direito nos termos do disposto no artigo 56/2 do CT.*

*Em resposta a esta proposta concreta, a entidade patronal poderia (respeitando aqueles horários de entrada e saída) definir, por exemplo, o horário da pausa diária, com liberdade para condicionar a sua aceitação a que fossem efetuadas, por exemplo, seis horas de trabalho consecutivo antes da pausa, nos termos do disposto no artigo 56/2. É essa a "flexibilidade" que, no caso, existe nas mãos do empregador.*

*Não há qualquer ónus legal que obrigue o trabalhador a propor cenários alternativos e "flexíveis" à entidade patronal.*

*A flexibilidade decorre de, por exemplo, se o trabalhador propõe que o horário de 35 horas (como é o caso) seja cumprido em 4 dias com 3 dias de folga, a entidade patronal poder decidir como pretende que tais horas sejam distribuídas, com o limite de 10 horas diárias e seis horas de trabalho sem pausas.*

*A este respeito já se pronunciou por diversas vezes o Supremo Tribunal de Justiça. Pelo paralelismo que tem com a presente situação, citamos aqui o Acórdão de 22 de junho de 2022, proferido no processo 3425/19.4T8VLG.P1.S2, assim sumariado (sublinhados nossos):*

*"I - Os artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível;*

*II - Sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo."*

*Como consta na fundamentação do referido acórdão (sublinhados nossos):*

*"...perante o quadro legislativo, em questão, tendo a empresa/empregadora, um período de laboração em todos os dias da semana, incluindo sábados e domingos, faz todo o sentido e só faz sentido que, o horário flexível de trabalho do trabalhador, que invoca e prova a necessidade de acompanhar o filho menor fora dos horários de abertura das escolas e creches, porque não tem qualquer suporte familiar, sendo o seu agregado familiar composto apenas, por si e pela filha menor, nascida em .../...2019 e sem possibilidade de a deixar na creche em dias não úteis, seja considerado e lhe seja concedido, tendo em conta não só as horas diárias dos dias úteis, em que aqueles estão encerrados, ou seja, o período normal de trabalho diário, como os dias não úteis em que os mesmos se encontram fechados."*

*(...)*

*O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam o sábado e o domingo. As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar. Como a trabalhadora referiu no seu pedido, a não consideração dos seus dias de descanso ao sábado e ao domingo acabava por lhe acarretar, a si e por inerência à sua filha menor, um grave prejuízo, que em grande medida comprometeria o escopo legal do regime de horário flexível.*

**ASSIM, CONCLUÍMOS:**

*1) O horário flexível pedido pela trabalhadora foi concedido tacitamente, nos termos por ela pedidos, por falta de decisão de recusa nos termos e prazos legais (artigo 57 n.º 3 e n.º 8/a) do CT).*

*Caso assim não se entenda:*

*2) A considerar-se que a notificação do parecer constitui uma manifestação de recusa para os efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 57º, tal recusa é ilegítima porquanto assenta em fundamento ilegal.*

*3) A ser mantida a decisão da Entidade Patronal, tem a mesma de remeter o processo para apreciação pela entidade competente na área da Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, sob pena de praticar uma contraordenação laboral grave nos termos do disposto no n.º 10 do mesmo artigo, para além de se constituir em dever de indemnizar a trabalhadora pelos prejuízos que daí venham a resultar.*

*É este o meu parecer.”*

## **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 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 3 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.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com 21 meses de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 16h00, sendo os dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo, por um período de cinco anos.

**3.2.** A entidade empregadora alega que, não se tratando de qualquer recusa, a pretensão da trabalhadora não pode ser atendida por não configurar um pedido de horário flexível, antes um pedido de horário fixo, rígido e sem qualquer mostra de flexibilidade.

**3.3.** Ora, embora a jurisprudência não seja unânime quanto à questão, são de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu 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 o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, 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.”*

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se por horário de*

*trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.”. E o mesmo aresto refere adiante que “Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.”*

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: *“O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

**3.4.** Tal tem sido, de resto, o entendimento pacífico desta Comissão, ínsito em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

Ora, ainda que a entidade empregadora se apresse a esclarecer que não se trata de uma recusa, o que é certo é que não aceitou o pedido de horário flexível da trabalhadora tal como solicitado, precisamente pelo facto de entender não lhe ser aplicável o regime previsto nos art.ºs 56º e 57º, do Código do Trabalho.

**3.5.** Mas como assim não é, perante tal cenário, a entidade empregadora apenas poderia recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, veja-se o entendimento do Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, em que é referido que *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.6.** E nesta sede verifica-se que a entidade empregadora nada referiu quanto ao circunstancialismo atinente ao normal funcionamento do serviço que, na óptica daquela entidade, justificaria o indeferimento do pedido da trabalhadora, motivo pelo qual não se podem dar por demonstradas aquelas exigências que fundamentem sentido diverso do vertido no presente parecer.

#### **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, todos 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, já mencionado, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE ABRIL DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**