

## **PARECER N.º 329/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 1648-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 03.04.2023, via correio electrónico, 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 08.03.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido Horário Flexível*

*Exmos. Srs.:*

*Os M/ cumprimentos,*

*Na qualidade de trabalhadora da V/ empresa tendo sido contratada por meio de contrato de trabalho sem termo, celebrado a 02/12/2005, venho por este meio requerer autorização superior para, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, exercer a modalidade de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho menor ..., nascido a 10/10/2011, conforme cartão de cidadão que junto envio, declaro ainda que o menor habita comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, proponho a flexibilidade de horário nos seguintes termos:*

- Segunda a sexta-feira em horário a determinar compreendido entre as 04h00 e as 14h30;*
- Dias de descanso aos fins-de-semana e feriados;*

*Declaro ainda garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas.*

*Pede deferimento,*

*Subscrevo-me com a mais elevada consideração,”*

**1.3.** Em 24.03.2023, por documento entregue em mão à trabalhadora, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Horário Flexível - Notificação de intenção de Recusa*

*Acusa-se a recepção do pedido de horário flexível datado de 03-03-2023 que mereceu a nossa melhor atenção.*

*Pela presente informa-se que constitui intenção da ..., proceder à recusa do mesmo, nos termos e com os fundamentos constantes da motivação que se anexa.*

*Mais se notifica que, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, V. Exa. dispõe de 5 dias para se pronunciar sobre a intenção de recusa ora comunicada.*

*Em anexo: comunicação com intenção de recusa*

*Com os melhores cumprimentos.*

*A ..., pessoa colectiva n.º ..., com sede na ..., vem, no pedido de horário flexível apresentado pela Trabalhadora ..., apresentar a intenção de proceder à recusa do mesmo, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*I Ineptidão do Pedido*

*1.º Por carta datada de 03 de Março de 2023 e recebida no dia 08 de Março de 2023 a Trabalhadora ..., apresentou um pedido de horário flexível, constando do mesmo:*

*Proponho a flexibilidade de horário nos seguintes termos: segunda a sexta-feira em horário a determinar compreendido entre as 04.00 horas e as 14.30 horas, dias de descanso aos fins de semana e feriados.*

*2.º A Trabalhadora com o pedido não apresentou qualquer documento.*

*3.º Do pedido consta a declaração de que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente.*

4.º A Trabalhadora presta o seu horário no regime de 40 horas semanais, 8 horas diárias e está colocada na secção de produtos de grande consumo (...).

5.º A loja ... tem um período de funcionamento entre as 08.30 horas e as 21.30 horas durante todos os dias da semana e das 08.30 horas às 21.00 horas aos domingos e feriados.

6.º Na loja ..., na secção de ..., de forma a satisfazer as respetivas necessidades, são prestados dois tipos de horários:

- o de abertura de loja, com entrada às 05 horas e 30 minutos e saída às 14 horas e 30 minutos;
- o de fecho, com entrada às 13 horas e 30 minutos e saída às 22 horas e 30 minutos;

7.º A Trabalhadora apresenta o pedido com hora de entrada a começar desde as 04.00 horas de cada dia.

8.º O que é impossível de atribuir, os horários de todos os funcionários da secção de ... começam às 05 horas e 30 minutos, o que é do conhecimento da Trabalhadora.

9.º Antes das 05.30 horas a secção de ... está, a bem dizer, encerrada.

10.º Só muito excecionalmente, para satisfazer necessidades pontuais da loja ..., por exemplo uma montagem de campanha promocional ou para a realização de inventários, se praticam horários com início às 04.00 horas o que é do conhecimento da Trabalhadora.

11.º A Trabalhadora pretende transformar as necessidades excepcionais que justificam a entrada às 04.00 horas, numa regra de normalidade, e entrar desde as 04.00 horas todos os dias, o que é absolutamente impossível.

12.º Se se atribuir o horário de entrada com início às 04.00 horas, a Trabalhadora seria a única funcionária na secção de ..., sem nada que fazer, pois, como se disse, a atividade da loja na secção de ... está programada com início para as 05.30 horas, e antes dessa hora a secção está fechada.

13.º Se é impossível o trabalho iniciar-se às 04.00 horas em cada dia, só podendo começar às 05.30 horas, pretendendo a Trabalhadora sair às 14.30 horas, nesse intervalo de tempo temos 09.00 horas, em que 8 horas são de trabalho com 1 hora de intervalo para descanso e refeição

14.º *Em consequência decorre do requerimento apresentado, que a Trabalhadora pretende, na prática, um horário fixo, com entrada às 05.30 horas e saída às 14.30 horas, com uma hora de intervalo para refeição.*

15.º *A única margem que a empresa tem é de fixar o intervalo para pausa, a hora de início e sempre às 05.30 horas e a de fim é sempre às 14.30 horas, que são fixas, não podendo ser outras.*

16.º *Como consta do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 9430/18.0 T8VNG.P1, publicado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)*

*I - O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*

*II - A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador - artigos 212.º e 97.º, ambos do Código do Trabalho.*

*III - O n.º1 do artigo 56.º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º2 do mesmo preceito, nos termos do qual 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 trabalho. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do n.º 3. E, deste, resulta que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.*

*IV - O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.*

*V – Não há incompatibilidade entre o trabalho a tempo parcial e em regime de horário de trabalho Flexível.*

*VI - Um horário flexível, uma vez definido, pode ate ser fixo na sua realização.*

*VII - O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável*

*VIII – Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.*

*17.º Concluindo-se que o requerimento é inepto porque:*

- propõe um horário impossível de atribuir com início às 04.00 horas de cada dia, quando a secção onde a Trabalhadora presta funções está encerrada;*
- propõe-se um horário das 05.30 horas às 14.30 horas, com uma hora de intervalo, sem qualquer margem para serem fixadas outras horas de início e de termo, o que o caracteriza um pedido horário fixo e não de horário flexível.*

## *II Recusa do Pedido*

*18.º Como se disse, a loja ... tem um período de funcionamento entre as 08.30 horas e as 21.30 horas durante todos os dias da semana e das 08.30 horas às 21.00 horas aos domingos e feriados.*

*19.º Também como se disse, a trabalhadora presta trabalho na secção de ..., que tem os seguintes horários tipo:*

- o de abertura de loja, com entrada às 05 horas e 30 minutos e saída às 14 horas e 30 minutos;*
- o horário de fecho, com entrada às 13 horas e 30 minutos e saída às 22 horas e 30 minutos.*

*20.º Como igualmente já se disse, às 04.00 horas a secção de ... está encerrada, não sendo possível atribuir o horário de início pretendido pela Trabalhadora.*

*21.º Só excepcionalmente, para satisfazer necessidades pontuais, os funcionários da secção de ... entram às 04.00 horas, por exemplo para montagem de campanhas e realização de inventários.*

*22.º Sendo objetivamente impossível deferir o pedido da trabalhadora, pois às 04.00 horas, que é a hora pretendida para início do dia de trabalho, a secção de ... onde labora está encerrada, o que constitui, por si só, motivo bastante para se proceder à recusa do pedido.*

*23.º Na loja ..., a secção de ... tem 13 funcionários, 4 dos quais, por razões diversas têm horários fixos, que corresponde ao horário de abertura.*

24.º Os outros 9 funcionários, a Trabalhadora incluída, fazem os dois tipos de horários referidos no n.º 19 da presente exposição, o horário de abertura e o horário de fecho, durante todos os dias da semana e aos feriados, em regime de rotação entre eles, de forma a assegurar o normal funcionamento da loja, preparando a abertura, assegurando a operação durante o dia e realizando o fecho.

25.º No caso da Trabalhadora Requerente, a mesma tem realizado os seguintes horários:

- maioritariamente o horário de abertura que tem início às 05.30 horas e saída às 14.30 horas, fins de semana e feriados incluídos;
- desde o mês de Janeiro de 2023, tem feito 4 a 5 dias por mês o horário de fecho, com início às 13.30 horas e saída às 22.30 horas, em regime de rotação com os seus colegas;
- durante todo o ano de 2022, foi este o padrão seguido, praticou maioritariamente o horário de abertura com início às 05.30 horas e saída às 14.30, fazendo em média 2 a 3 dias por mês o horário de fecho com início às 13.30 horas e saída às 22.30 horas, incluindo fins de semana e feriados, em regime de rotação com os seus colegas.

26.º Como requerimento a Trabalhadora pretende só realizar o horário de abertura e, além disso, num intervalo de tempo com início às 04.00 horas, que é impossível de atribuir porque a secção está encerrada.

27.º Se se atribuir aos Trabalhadores um horário fixo, só o de abertura, sem possibilidade de haver rotação entre eles, a loja fica sem funcionários no horário de fecho com início às 13.30 horas e fecho às 22.30, não podendo assegurar a operação durante o dia e ao fecho.

28.º Ou seja, a loja fechava.

29.º Se se atribuir a alguns dos trabalhadores só o horário de abertura, sem possibilidade fazer o fecho, os outros trabalhadores que praticam horários rotativos, de abertura e fecho, ficaram sobrecarregados nos horários de fecho, em vez de fazerem em média 5 dias por mês de horário de fecho, fariam muito mais.

30.º Ou seja, haveria um tratamento desigual e injusto dos funcionários.

31.º No caso, a ser deferido o pedido da Trabalhadora Requerente, os demais 8 funcionários que estão em regime de horários rotativos, fariam cada um deles em média mais um horário de fecho por mês.

32.º O que é francamente prejudicial e injusto, é causa de tensões laborais, de mau ambiente de trabalho, de desmotivação pessoal dos funcionários e que prejudica gravemente o bom andamento da operação comercial.

33.º A amplitude de horário indicada pela trabalhadora (das 04h00 às 14h30), não só é impossível de atribuir (por às 04.00 horas a secção estar encerrada), como não se enquadra na organização dos tempos de trabalho da loja para os funcionários da secção de ..., que exercem funções idênticas às da Requerente.

34.º Facto que é do conhecimento da Requerente.

35.º Assim como é do seu conhecimento o que se diz nos ns.º 32 e 33 anteriores, com o deferimento do seu pedido, os demais colegas ficariam prejudicados, com evidentes tensões laborais.

36.º Por isso a Trabalhadora Requerente, no seu pedido de regime de horário flexível, deveria ter indicado um horário praticável, que não pode ter início às 04.00 horas e, além disso, com uma amplitude temporal diária e semanal, que se enquadre no regime de horários rotativos, prevendo o horário de abertura e horário de fecho.

37.º Como se diz no Parecer 615/CITE/2022, de 7 de Setembro de 2022 e no Parecer CITE 191/CITE/2023, de 1 de Março de 2023: "no pedido de horário flexível a apresentar, o trabalhador deve indicar uma amplitude que possa ser enquadrada nos limites da organização dos tempos de trabalho pré-existente e definida pela entidade empregadora, sobretudo quando estamos perante um regime de turnos rotativos, sob pena de pretender impor à entidade empregadora um horário "ex novo" o que, em concreto, representaria um constrangimento demasiado oneroso, e que portanto, entendemos inexigível.

38.º Tudo razões a que se adere pelas quais se recusa o pedido apresentado pela Trabalhadora.

Termos em que:

- por não configurar um pedido para atribuição de um horário flexível, mas sim de um horário fixo, não tendo a entidade empregadora qualquer margem para fixação, mesmo da hora de refeição;  
- por haver fundamentos inequívocos que demonstram ser objetivamente impossível de aplicar o horário pretendido pela Trabalhadora.

Se decide comunicar a intenção de recusa de deferimento ao requerimento apresentado pela Trabalhadora, com as legais consequências."

**1.4.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 30.03.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Horário Flexível - resposta à intenção de recusa*

*Ex mos. Srs.:*

*Os M/cumprimentos,*

*Em resposta à V/ notificação com intenção de recusa ao pedido de horário flexível, cumpre dar conta do seguinte:*

*Contrariamente ao referido quanto à falta de junção de documentação, não corresponde à verdade, porquanto foi enviada cópia do documento de identificação o M/ filho, da qual se extraiu a filiação e a idade do mesmo. Porém, reitera-se o envio do mesmo assim como a regulação das responsabilidades parentais relativas ao meu filho menor.*

*Mais se acrescenta que a proposta do horário flexível anteriormente apresentada corresponde a um intervalo do horário a cumprir, compatibilizando as necessidades da empresa com a trabalhadora subscritora. Não obstante o referido na V/ missiva quanto aos horários praticados, na verdade, não raras vezes, é-me aplicado o horário de trabalho com início às 04h00.*

*Porém, face à impossibilidade nos termos reportados, deverá considerar-se que me seria favorável tendo em conta as minhas responsabilidades familiares, a prática de horário compreendido no intervalo das 05h30 às 14h30 de segunda a sexta-feira, com dias de descanso aos fins de-semana e feriados. Horário este, concretamente a definir, de acordo com as conveniências da empresa.*

*Face à impossibilidade de fixação de horário no intervalo compreendido entre as 04h00 e as 14h30, proponho assim o cumprimento de horário matinal, a fixar pela empresa, mas compreendido no intervalo das 05h30 às 14h30, uma vez que corresponde ao horário de funcionamento da empresa.*

*Por fim, salienta-se que esta é uma prerrogativa reservada aos trabalhadores com responsabilidades familiares, devendo a empresa aceder a tal pedido, uma vez que não estão em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo que tal alteração apenas obrigada a um reajuste no funcionamento da empresa.*

*Coloco à consideração de V/Exas. o período de trabalho referido.*

*Antecipadamente grata,*

*Junta:*

*Cópia do documento de identificação, regulação das responsabilidades parentais e declaração médica.”*

## **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 dispondo 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/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 requerente, mãe de menor com 11 anos e seis meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 04h00 – 14h30, em dias úteis, sendo os dias de descanso semanal aos Sábados e Domingos.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora referindo, por um lado, que a mesma configura um pedido de horário fixo e não flexível, tal como configurado pelo art.º 56º, do Código do Trabalho.

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

Assim, o Ac. STJ nº 3582/19.0T8LSB.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”*.

No mesmo sentido entendeu o Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, referindo que *“a formulação de tal pedido 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.”*

Recentemente, pronunciou-se 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.”*

**3.4.** Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, cumpre averiguar, no caso *sub judice*, se se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, que obstem justificadamente à concessão do horário flexível solicitado. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. do Tribunal da Relação de Évora, proc. n.º 3824/18.9T8STB.E1, já citado, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**3.5.** E nesta sede refere a entidade empregadora que na secção a que a trabalhadora se encontra afecta (...) são praticados dois horários, a saber: 05h30 – 14h30 (abertura) e 13h30 – 22h30 (fecho), sendo ocasionalmente necessária a prática de um horário de trabalho com início às 04h00, pelo que o deferimento do pedido da trabalhadora levaria à falta de trabalhadores no horário de fecho, referindo ainda a existência de treze trabalhadores, no total, afectos àquela secção, dos quais quatro, por razões diversas, praticam, de forma fixa, o horário de abertura.

**3.6.** Todavia não referiu a entidade empregadora qual o número necessário de trabalhadores a afectar a cada horário, por forma a que se pudesse concluir pela alegada falta de trabalhadores no horário de fecho, referindo também, de forma contraditória, que o deferimento do pedido da trabalhadora levaria, simultaneamente, a uma sobrecarga dos restantes oito trabalhadores, que praticariam mais vezes o horário de fecho.

Ora, e como bem reconhece a entidade empregadora, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à concessão do horário flexível ao trabalhador com

responsabilidades familiares “*não se exprime(m) na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.*”, conforme referido no Ac. do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes.

**3.7.** Por outro lado, existindo já quatro trabalhadores que por “*razões diversas*” praticam o mesmo horário ora solicitado pela trabalhadora, mal se compreende a recusa na concessão do horário flexível à requerente com fundamento na injustiça que causaria quanto aos restantes oito trabalhadores que praticam os dois horários em rotatividade, pois a razão de tal pedido é por demais atendível e reside nas necessidades de conciliação da actividade profissional com a vida familiar de trabalhadores com filhos menores de 12 anos, constante do art.º 56º, do Código do Trabalho, e com assento constitucional.

#### **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).**