

**PARECER N.º 764/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/3623/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **26 de julho de 2023**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **29 de junho de 2023**, elaborado nos seguintes termos:

“(...) Sou vossa trabalhadora na loja de ..., com a carga horária semanal de 30 horas e tenho a meu cargo o meu filho, ..., nascido a 15/10/2016, com a idade de 6 anos.

O pai do menor encontra-se ausente, estando assim o menor apenas a meu cargo e á minha responsabilidade, fazendo parte de uma família monoparental.

O meu filho frequenta a Creche e jardim de Infância “...”, em ... com o horário de funcionamento das 7h30 as 19h00.

Não tenho atualmente qualquer apoio familiar, pois a minha família reside na Madeira e de modo a poder levar e buscar o meu filho ao Infantário, ou seja conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e familiar, venho por este meio solicitar um horário de trabalho flexível, das 9h00 ás 18h00, com uma hora de almoço, com o regime de descanso ao sábado e domingo, bem como isenção de trabalhar nos feriados pois o infantário encontra-se encerrado nestes dias e não tenho familiares a quem recorrer.

Mais informo, que o horário pretendido se encontra dentro do que eu tenho vindo a praticar nos últimos anos e que este horário me permite assim conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e familiar.

Solicito ainda que o horário me seja concedido até ao meu filho perfazer os 12 anos, ou até alteração das circunstâncias, que desde já me comprometo a informar. (...)”

**1.3.** A trabalhadora junta ao seu pedido uma certidão emitida pela Autoridade Tributária comprovativa da morada da residência, um documento igualmente emitido pela Autoridade Tributária comprovativo da composição do agregado familiar, e uma declaração da Creche e Infantário “...”.

1.4. A entidade empregadora, em **19 de julho de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…)

**A. DO CONCEITO DE HORÁRIO FLEXÍVEL E DA FORMULAÇÃO DO PEDIDO**

1. Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”.

2. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do Código do Trabalho).

3. Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador.

4. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho).

5. Sem prejuízo de não se aceitar a conjugação do regime de horário flexível com o trabalho a tempo parcial, V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 09h00 e as 18h00, o que corresponde a um pedido de horário fixo.

6. Ora, aquilo que o Código do Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.

7. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

8. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento.

9. Alias, já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.0 n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende seria a própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito: muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.».

10. Este tema já se encontra também assente em várias decisões da CITE.

11. Vide, a título de exemplo, o Parecer n.º 346/CITE/2023 de 12-04-2023 da CITE:

“(…) A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido da indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facultar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.” (negrito e sublinhado nosso).

12. Assim, na verdade, o pedido de V. Exa., não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.

**B. DOS REQUISITOS FORMAIS**

13. Conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhamento de declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de habitação.

14. Acontece que, V. Exa. não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, obstando a que o empregador possa gerir o funcionamento da sua loja perante tanta incerteza.

15. O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, mencionando que «o trabalhador com filho menor de 12 anos» tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. O legislador define, assim, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa que se tratada consagração de um prazo em termos absolutos.

16. De outro modo, a solução lá estabelecida seria absolutamente desproporcional e sem correspondência com aquela que é a realidade empresarial e setorial.

17. Pelo que se conclui que aquela expressão pretende excluir do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a doze anos e não fixar o prazo máximo de duração.

18. Mesmo que assim não se entenda, sempre resultaria do princípio da boa fé, subjacente à relação de trabalho, que o trabalhador deveria indicar qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido.

### **C. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**

19. V. Exa. exerce funções de “Sales Assistant” na ... sita no ... (doravante designada “loja”), que se encontra em funcionamento das 10h00 às 23h00 de segunda-feira a domingo (inclusive dias de feriado).

20. Logo, fixar o seu horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira, como bem saberá, causará sérios transtornos no normal funcionamento da loja.

21. A loja está, atualmente, organizada de acordo com os seguintes turnos de trabalho para Part-time:

09h30 às 14h30

12h30 às 19h30

13h30 às 18h30

14h30 às 19h30

19h30 às 23h30

22. Os turnos para trabalhadores a part-time são fixos.

23. Os descansos obrigatórios e complementares são, igualmente, fixos (de segunda-feira a sexta-feira).

24. Ajustados às necessidades da loja.

25. Ora, para garantir o funcionamento da loja de segunda-feira a domingo, incluindo os dias de feriado, é necessário que haja trabalhadores disponíveis para assegurar os 3 (três) turnos, em todos os dias da semana, incluindo fins de semana e dias de feriado.

26. Tendo de ser, naturalmente, respeitados os dias de descanso semanal de todos os trabalhadores.

27. Ora, na elaboração dos horários da loja está implementado que, pelo menos, um fim de semana por mês, é atribuído a todos os trabalhadores (full time).

28. Ora, a atribuição do horário solicitado por V. Exa., nomeadamente o descanso semanal ser ao sábado e domingo implicaria que os restantes colaboradores teriam de ser escalados mais vezes ao fim-de-semana.

29. Está implementado na loja que os trabalhadores part-time têm os dias de descanso fixados durante a semana.

30. Pelo que, para atribuição do horário solicitado, iria alterar os horários implementados na loja.

31. Como também os dias de descanso semanal dos seus restantes colegas e, conseqüentemente, a sua organização da vida familiar.

32. O que seria inconcebível.

33. Motivo pelo qual, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria viável a criação de mais um horário que não contemplasse o trabalho aos fins-de-semana e em dias de feriado, e que não fosse capaz de acautelar as necessidades da loja.

Pelo que, o horário solicitado não se coaduna com os horários implementados na loja, sendo certo que esta gestão de horários é avaliada e realizada consoante as necessidades da mesma.

34. Vide, a título de exemplo, o Parecer n.º 346/C1TE/2023 de 12-04-2023:

35. “Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “per si” a desregulação dos mesmos”.

36. E mais, a Empresa também não pode ser alheia às dificuldades invocadas pelos restantes trabalhadores da loja e às respetivas responsabilidades familiares.

37. Mais, para o bom funcionamento da loja são necessários:

De segunda-feira a quinta-feira:

3 trabalhadores no turno da manhã;

4 trabalhadores no turno da tarde;

2 trabalhadores no turno da noite;

Sexta/sábado e domingo:

3 trabalhadores no turno da manhã;

5/6 trabalhadores no turno da tarde;

3 trabalhadores no turno da noite.

38. De referir que, quando um destes trabalhadores presentes no turno é um elemento de gestão, o mesmo tem, frequentemente, de se ausentar para se deslocar ao armazém para garantir o cumprimento de tarefas administrativas.

39. Acontece que, e como consta dos horários tipo de uma semana, elaborado para exemplificar a realidade da loja, caso o horário solicitado por V. Exa. lhe fosse atribuído, as necessidades não seriam satisfeitas, por dispor de poucos trabalhadores em loja. — Doc. 1

40. Ou seja, não seria possível garantir o funcionamento sequer da loja.

41. Em consequência, a Entidade Empregadora, para conseguir manter os horários implementados na loja, teria de contratar pessoas para assegurar os turnos que V. Exa. deixaria de praticar, o que levaria a um aumento de custos com pessoal, o que, claramente, para fazer face às suas necessidades, a Entidade Empregadora seria obrigada a duplicar os custos, o que não é de todo aceitável.

42. Face ao acima exposto, certamente compreenderá a impossibilidade de lhe conceder o horário flexível nos termos propostos na medida em que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus colaboradores, por forma a garantir a plenitude do funcionamento da loja, organizando-a com ponderação dos direitos de todos e de cada um deles, onde se inclui o direito de todos os trabalhadores à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

43. O que não seria possível, pois atribuir o horário fixo solicitado iria comprometer o direito a férias, ausências, descansos aos fins de semana e os limites máximos do período normal de trabalho diário aos restantes colaboradores da loja. (...)”

**1.5.** A entidade empregadora junta à intenção de recusa um mapa de horários de trabalho no qual faz uma análise comparativa do horário ideal com base em peso de horas e faturação e do horário solicitado pela trabalhadora.

**1.6.** A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **21 de julho de 2023**, manifestando, no essencial, a sua oposição à resposta da empregadora, e reiterando a

necessidade do pedido, acrescentando ainda que “conforme o que consta do artº57, nº 2 do Código de Trabalho, o pedido de flexibilidade só poderá ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o que não me parece ser o caso, nomeadamente porque as razões evocadas não se coadunam com a minha situação, pois desde a data da minha admissão em setembro de 2020, que exerço exclusivamente funções no armazém da loja e sempre com um horário que me permitiu conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e familiar (no período de 01 de Setembro de 2020 a 14 de Março de 2023 efetuei o horário das 9h30 às 16h30 (de segunda a sexta e folgas ao sábado e domingo e a partir dessa data até agora, o horário das 11h00 às 18h00, também com folgas lixas ao sábado e domingo)(...)”

**1.7.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprе analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam,

tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

**2.7.** Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida

profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada**.

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

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

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam

restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

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

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

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

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

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



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

**2.20.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

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

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

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

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

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

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

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende 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**.”

**2.29.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.31.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.32.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.33.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

**2.34.** Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade**

empregadora.

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente, vinculada a uma prestação de trabalho de 30 horas semanais, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho com seis anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração do horário entre as 9h00 e as 18h00, com uma hora de almoço, com descanso ao sábado e domingo, bem como isenção de trabalhar nos feriados uma vez que o infantário se encontra encerrado nesses dias e não tem familiares a quem recorrer.

**2.36.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.37.** A entidade empregadora alega, desde logo, que o pedido apresentado não configura um horário flexível, já que, segundo entende “o Código do Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.” Neste sentido, “o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.” Conclui, por isso, que a trabalhadora requerente inverte o procedimento legalmente previsto o que traduz um simples pedido de alteração do horário.

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

**2.39.** Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto

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

**2.40.** Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

**2.41.** Refere ainda a entidade empregadora que o pedido apresentado não cumpre os requisitos formais legalmente exigidos, porque “(...) não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, obstando a que o empregador possa gerir o funcionamento da sua loja perante tanta incerteza.”

**2.42.** No entanto, tem sido entendimento desta Comissão que a falta de a indicação do prazo previsto na alínea a) do nº1 do artigo 57º pelo/a trabalhador/a não determina a inadmissibilidade do pedido, e não constitui impedimento à atribuição do horário flexível, devendo entender-se que o prazo deve prolongar-se pelo tempo que durar o motivo que fundamentou o pedido, na medida em que o legislador estabelece como limite máximo a idade de 12 anos do/a filho/a do/a trabalhador/a requerente, como aliás esclarece a trabalhadora.

**2.43.** Mas o facto é que, no caso concreto, a trabalhadora requerente até fixa o prazo para o exercício do direito a trabalhar em regime de horário flexível (“até aos 12 anos do filho”). O que a trabalhadora não menciona é a data a partir da qual pretende exercer o seu direito.

**2.44.** E quanto a esta data que o legislador entende que o pedido deve ser realizado com trinta dias de antecedência. Mas também aqui tem sido entendimento desta Comissão que o facto de o/a trabalhador/a requerente não mencionar a data a partir da qual pretende exercer o seu direito não constitui impedimento de atribuição do horário flexível, posto que deva o mesmo iniciar nos trinta dias após o pedido do/a trabalhador/a, ou após o parecer desta Comissão quando desfavorável à intenção de recusa do pedido do/a trabalhador/a.

**2.45.** Ora, o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.46.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da loja onde presta a sua atividade.

**2.47.** “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”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.48.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.49.** Conjugada a intenção de recusa com o pedido da trabalhadora damos por assente que:

- a trabalhadora presta trabalho na Loja ... sita no ... (doravante designada “loja”), que se encontra em funcionamento das 10h00 às 23h00 de segunda-feira a domingo (inclusive dias de feriado).
- a trabalhadora encontra-se vinculada ao cumprimento de 30 horas semanais.
- a trabalhadora solicita um horário elaborado entre as 9h00 e as 18h00, com uma hora de almoço, com descanso ao sábado e domingo.
- esta indicação pela trabalhadora corresponde a uma amplitude, com indicação dos limites de início e termo do período de trabalho diário, dentro da qual o

horário deverá ser elaborado pela entidade empregadora; caso assim não fosse, a trabalhadora estaria a indicar um período diário de 8 horas, que traduziria um período normal de trabalho semanal de 40 horas, em excesso portanto relativamente ao que está obrigada.

- A loja está, atualmente, organizada de acordo com os seguintes turnos de trabalho para Part-time:

- 09h30 às 14h30
- 12h30 às 19h30
- 13h30 às 18h30
- 14h30 às 19h30
- 19h30 às 23h30

**2.48.** Conjugadas esta informações, concluímos que o único turno possível para servir as necessidades de conciliação da trabalhadora, tendo em conta a amplitude indicada no pedido, é o turno das 09h30 às 14h30. Contudo, este turno, supomos que criado em função das necessidades da rotatividade de trabalhadores/as, corresponde a 5 horas de trabalho diário que, somadas ao longo da semana (restringida aos dias úteis) permitiriam o cumprimento de apenas 25 horas de trabalho.

**2.49.** Quando assim não fosse, e assumindo como verdadeiras todas as informações prestadas, estaríamos perante a necessidade de criar um horário *ex novo* para a trabalhadora requerente, com o propósito de servir as suas necessidades de conciliação.

**2.50.** Cremos que esse não é o propósito do legislador.

**2.51.** Em rigor, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos já existentes na organização dos tempos de trabalho.

**2.52.** No caso concreto, a amplitude apresentada pela trabalhadora não é enquadrável com dos turnos existentes e praticados na loja onde exerce funções, porquanto o único possível não lhe permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal a que está vinculada.

**2.53.** Tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora nos termos pretendidos, e

concretiza uma exigência imperiosa do funcionamento da loja que se mostra assim procedente.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**3.1.** A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de, querendo, poder a trabalhadora apresentar novo pedido.

**3.2.** A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela mesma, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE AGOSTO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**