

PARECER N.º 1051/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 FH/5229/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora, enviou à CITE, em **19 de outubro 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. Por comunicação eletrónica de **19 de setembro de 2023**, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, nos termos do qual solicitou a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível elaborado de segunda a sexta feira, entre as 09h00 e as 18h00, pelo prazo de 1 ano.

1.3. A entidade empregadora, por carta registada enviada em **06 de outubro de 2023**, manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) Através do referido pedido, solicita que lhe seja aplicada a modalidade de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código de Trabalho, pelo prazo de 1 (um) ano, propondo para o efeito um horário com início às 9:00 e de termo às 18:00, com descanso semanal fixo ao fim de semana. Mais refere pretender cumular com tal pedido, a dispensa do trabalho para amamentação, reduzindo o horário de trabalho em uma hora no início da prestação do trabalho e outra hora no seu termo.

Não obstante não ignorarmos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm o direito a trabalhar em regime de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podemos deixar de apresentar a nossa resposta ao pedido que formula.

É certo que à Empregadora cabe facilitar, na medida do possível, a conciliação da atividade profissional do trabalhador com a sua vida familiar. Tal não significa, no entanto, que o trabalhador tenha um direito absoluto e irrestrito a exigir alterações ao regime do horário de trabalho a que se encontra vinculado, estando, na realidade, condicionado às exigências do funcionamento da Empregadora

Nesse sentido, vimos, nela presente, em conformidade com o disposto no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, comunicar a nossa intenção de recusa do pedido que formulou, nos termos e com os seguintes fundamentos:

I - Do conceito de horário flexível

Nos termos do disposto no número 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho “ 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”.

Por sua vez, o número 3 da mesma norma legal estatui 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”.

Assim, nos termos das normas supra citadas, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando tais períodos, não conferindo a lei, 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.

Tal direito não está consagrado, nem decorre do preceito.

Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória também definidos pelo empregador.

Ora, ao contrário da previsão normativa e entendimento jurisprudencial indicados, aquilo que pretende é impor à Empregadora um horário fixo, com início às 09:00 e termo às 18:00 e com dias de descanso semanal fixo aos fins de semana. Tal intenção não encontra acolhimento nos citados artigos 56.º 57.º do Código do Trabalho. Aliás, o Tribunal da Relação de Lisboa já assim decidiu de forma inequívoca, em 18 de maio de 2016, estabelecendo que: “Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º 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 ser ela 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. Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A.”

Nesse sentido, não se encontrando o pedido que formulou de acordo com os preceitos legais, o mesmo não poderá ser aceite nos moldes em que foi efetuado. E, ainda que assim não se entendesse (o que não se concede), sempre se diria que a sua pretensão colide com exigências imperiosas do funcionamento da Empregadora.

II. Das exigências imperiosas do funcionamento da Empregadora

Conforme já referido acima, veio peticionar que lhe seja atribuído um horário fixo, com início às 9:00 e termo às 18:00, com dias de descanso semanal também eles fixos, ao fim de semana. As funções que exerce são desempenhadas na Área ... (adiante ...), a qual, como bem sabe, é uma ... de posição dupla, situada em ambos os sentidos da A2), que tem uma forte componente sazonal e com muito maior incidência de tráfego aos fins de semana, períodos festivos e feriados.

A AS ... tem, ao seu serviço, 15 trabalhadores, organizados do seguinte modo:

- a) Cinco trabalhadores afetos ao turno da manhã (07:00 às 16:00);
- b) Cinco trabalhadores afetos ao turno da tarde (15:30 às 00:30);
- c) Um trabalhador afeto ao turno intermédio (7:00 às 16:00 ou 15:30 às 00:30);
- d) Três trabalhadores afetos ao turno da noite (23:30 às 07:30)

Todos os trabalhadores da ... (e, aliás, todos os trabalhadores que exercem funções nas diferentes ...) trabalham em regime de turnos, distribuídos entre segunda-feira e domingo, na medida em que a ..., for força da atividade que desenvolve, se encontra dispensada de encerrar ou suspender o funcionamento por um dia completo por semana.

Nos termos do disposto na cláusula 33a do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável e em cumprimento de uma norma interna que concretiza aquela disposição convencional, a ... estabelece escalas de turnos fixos com folgas rotativas, de acordo com as quais cada trabalhador tem direito a gozar, de três em três semanas, o descanso semanal (complementar e obrigatório) ao fim de semana.

Nesse sentido, atendendo ao número de trabalhadores afetos à ..., para garantir o cumprimento da referida cláusula do CCT aplicável, é sempre necessário organizar, nesses dias, de forma mínima e sem

ter em conta necessidades operacionais, os horários da seguinte forma: três trabalhadores afetos ao turno da manhã; um trabalhador afeto ao turno intermédio; três trabalhadores afetos ao turno da tarde; e um trabalhador afeto ao turno da noite.

Mas, como, conforme já referido, o trabalho na ..., assume especial intensidade em período de fim de semana, as exigências operacionais da ... obrigam a que os turnos sejam, na prática, organizados da seguinte forma: quatro trabalhadores afetos ao turno da manhã; um trabalhador no turno intermédio; quatro trabalhadores no turno da tarde; um trabalhador no turno da noite; e cinco trabalhadores a gozar período de descanso semanal.

Quer isto dizer que, sempre que um dos trabalhadores da ...está a gozar período de férias ou indisponível para o trabalho por qualquer outro motivo, a ... vê-se forçada a recorrer a trabalhadores a termo para fazer face às suas necessidades operacionais — cír. Documento n.º 1.

Assim, caso a sua pretensão fosse deferida, a ... ver-se-ia forçada a contratar não um trabalhador temporário, mas antes um novo trabalhador através de contrato a termo indeterminado, para conseguir manter a operacionalidade da ... ao fim de semana.

Como é lógico e natural, tal seria absolutamente desrazoável — por excessivamente oneroso para a Empregadora.

Sempre tendo em referência a obrigação prevista na cláusula 33ª do CCT aplicável.

Assim, a aceitação do seu pedido redundaria na violação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, i.e. a manutenção de um quadro de pessoal necessário à operação na

Por outro lado, o horário que pretende (i.e. o horário das 9:00 às 18:00 com descanso semanal fixo ao fim de semana) não corresponde a nenhum dos turnos existentes e praticados por trabalhadoras da sua categoria profissional.

Logo, a adoção do regime de horário flexível nos termos pretendidos, permitindo-lhe impor à Empregadora as horas de início e termo do período normal de trabalho diário — optando por um turno fixo - inviabilizaria, naturalmente, a sua afetação a um determinado turno e, nessa medida, impediria a ... de manter o regime de turnos instituído em toda a sua organização, de forma a otimizar a operação das suas

Como tal, sempre se consideraria justificada a recusa do horário pretendido, por se tratar de horário não adotado e aplicado na empresa (cír. Parecer n.º 7/CITE/2023).

Assim, mesmo que se entendesse que, no escopo da norma ínsita no artigo 56.º do Código de Trabalho, cabe o direito de a trabalhadora estabelecer um teto máximo à sua hora de saída — o que, conforme já referido, não acontece — sempre seria desrazoável impor à Empregadora que criasse um turno específico para atender ao seu pedido — turno esse que não existe — e, assim, que compromettesse irremediavelmente a viabilidade operacional da

Por tudo o supra exposto, não é possível à Empregadora, por necessidades imperiosas do funcionamento do estabelecimento, conceder-lhe o horário de trabalho flexível nos termos requeridos, por necessidades imperiosas do funcionamento do estabelecimento. (...)"

1.4. À intenção de recusa, a entidade empregadora junta 4 contratos de trabalho e manual de procedimentos.

1.5. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, por carta registada, remetida no dia **13 de outubro de 2023**, através de mandatário legalmente constituído, nos termos que se seguem:

1. A requerente foi admitida ao serviço em 2017; anteriormente, e desde 2014, foi parte em vários contratos de trabalho a termo;
2. O horário de trabalho praticado nunca foi individualmente acordado

3. Tal como refere a empregadora os trabalhadores com responsabilidades familiares têm o direito a trabalhar em regime de horário flexível nos termos estatuídos nos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT);

4. É igualmente indiscutível a obrigação social que cabe à empresa empregadora de conciliar a atividade profissional dos seus trabalhadores com a sua vida familiar e o direito à proteção à família, claramente tutelada pela Constituição e pelo CT;

5. A questão nuclear que a empregadora discute prende-se com a noção jurídica de horário flexível, que, para esta, não inclui os dias de descanso semanal e complementar.

Todavia,

6. A jurisprudência tem entendido que quando horário rotativo e incompatível com o horário e dias de funcionamento do infantário frequentado pelo criança e que não tem com quem deixar o menor, tem direito a horário de trabalho flexível com folgas coincidentes com o fim de semana (Tribunal da Relação de Évora, Acórdão de 11 Jul. de 2019, Processo 3824/18);

7. Vem a empregadora tentar demonstrar que foi a trabalhadora que fixou o seu próprio horário de trabalho e os seus dias de descanso semanal. Nada de mais errado. Não foi o que se passou. Na realidade,

8. A ora respondente, depois de ter usufruído da licença parental, de ter gozado férias vencidas e de ter estado com incapacidade temporária para o trabalho, não sabia qual o seu horário de trabalho ao reiniciar a sua atividade. Por isso,

9. E na tentativa de tratar desta questão por consenso, tal como tudo tem sido sempre resolvido desde o início da execução do contrato de trabalho, durante a suspensão do contrato contactou repetidamente a sua superiora ..., gerente, e explicou-lhe que, uma vez que o seu marido também trabalhava aos fins-de-semana, e não tinha mais ninguém a quem recorrer para ficar a tomar conta da sua filha, estava condicionada ao período de funcionamento do infantário;

10. Informou que o período de funcionamento desse estabelecimento era, de 2, a 6. Feira das 07.45 às 19.15 h;

11. A referida gerente informou-a de que iria consultar o departamento de recursos humanos da empresa e posteriormente a informaria;

12. A trabalhadora, depois de muitas insistências, acabou por ser informada por aquela sua superiora, de que se deveria apresentar ao serviço pelas 10.00 horas e que passaria a cumprir o horário de trabalho das 10.00 às 17.00 h, com intervalo para refeição das 13.00 às 14.00 h. Quanto ao regime dos descansos semanais informou que ainda não tinha resposta sobre essa matéria;

13. A respondente informou que não se tratava de uma recusa de trabalhar aos sábados e domingos, mas sim de uma impossibilidade absoluta, pelo motivo que supra se referiu: o período de funcionamento do infantaria conjugado com a impossibilidade absoluta de recorrer a familiares ou outras pessoas para tomarem conta da bebe durante aqueles dias,

14. A resposta foi sempre invariavelmente a mesma, que os recursos humanos ainda não se tinham pronunciado sobre essa questão. Por isso,

15. A trabalhadora tem, com o acordo da empregadora, gozado dias de férias aos sábados e domingos que, entretanto, decorreram. Nesta conformidade,

16. E apesar deste regime forçado de gozo de dias de férias, que vem desvirtualizar completamente o exercício daquele direito que visa proporcionar a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural, a trabalhadora a tudo isto acedeu tentando conciliar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com as suas recentes responsabilidades familiares de mãe. Todavia,

17. A gerente já identificada pediu à trabalhadora que fizesse o seu pedido por escrito, o que esta fez, entregando em mão o requerimento em 2 de agosto, com documentos anexos, também pedidos pela sua chefe;

18. Quanto às exigências imperiosas do funcionamento da Empregadora, respondendo ponto por ponto:

- a. É falso que a trabalhadora tenha peticionado que lhe fosse atribuído horário fixo com início às 9.00 e termo às 18.00 h;
- b. Nem isto faz qualquer sentido já que foi a empresa que lhe fixou esse horário de trabalho, que temporariamente passou para: entrada às 10.00 h e saída às 17.00 H, por gozo de dois períodos de 1. hora cada para aleitação, com intervalo para refeição das 13.00 às 14.00 h;
- c. A trabalhadora não iria pedir algo que a sua gerente já lhe tinha concedido;
- d. O que a trabalhadora fez, de acordo com as instruções que recebera da mesma superiora, foi o requerimento que entregou à empregadora, onde, e em resumo se informa o período de funcionamento do infantário e dias de encerramento e se pede um horário de trabalho compatível.
- e. O período de funcionamento do infantário é Abertura às 07. 45 h e Encerramento às 19.15 horas, de 2. a 6. feira, encontrando-se encerrado aos fins-de-semana;
- f. A empresa pode e deve resolver esta questão com a contratação de trabalhador a termo, tal como procede em caso de necessidade operacional, como refere, - ou seja, em caso de gozo de férias, incapacidades para o trabalho por motivo de doença ou acidente profissional ou outras impossibilidades para o trabalho;
- g. Quando a empregadora alega: ... , caso a sua pretensão fosse deferida, a ... ver-se-ia forçada a contratar não um trabalhador temporário, mas antes um novo trabalhador através de contrato a termo indeterminado,
- h. Esta afirmação é falaciosa. A empregadora pode bem recorrer a contratação a termo e a tempo parcial, como bem sabe!
- i. Não se vislumbra nada de desrazoável com este procedimento. Desrazoável é esta atitude da empregadora a tentar impedir o exercício de um direito da trabalhadora, sendo que que atitudes destas de empregadores - economicamente sólidos, e que são mesmo uma referência nacional, condicionam as trabalhadoras na sua organização e planeamento familiar.
19. O pedido efetuado, de harmonização do seu horário de trabalho com o período de funcionamento do infantário que o legislador veio a titular, neste contexto, como Horário Flexível, em nada redundaria na violação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
20. Volta a empregadora a repetir na imposição da trabalhadora das horas de início e termo do horário de trabalho, o que, repete-se, não é verdade, considerando inclusive uma disponibilidade de horário, grosso modo, das 08.00às 19.00 h;
21. Não releva que não haja um horário similar praticado na empresa, tal como não há quando a trabalhadora goza os tempos para aleitação, e nem por isso deixa de ter direito a eles;
22. Igualmente nos casos de dispensa de prestação de trabalho no período noturno, também a empresa pode não ter horários compatíveis e nem por isso os trabalhadores deixam de ter e poder exercer aqueles direitos, neste caso a empresa tem de estabelecer novos horários, compatíveis com a disciplina legal; -
23. Não consideramos que seja desrazoável impor à Empregadora que criasse um turno específico para atender ao seu pedido — turno este que não existe — e, assim,..., não só não é desrazoável, como é legalmente imposto;
24. E completamente falso alegar ... e assim, que comprometesse irremediavelmente a viabilidade do Esta afirmação só pode provocar um sorriso de indignação!
- E por outro lado,
25. A jurisprudência tem vindo a considerar que só são relevantes para a consideração de imperiosidade e exigência extraordinária excepcional, fatos diversos, e que não se confundem, com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal; (...)
- Em conclusão se dirá que não existe nenhuma impossibilidade por necessidades imperiosas do funcionamento do estabelecimento na concessão de horário de trabalho flexível, nem a empregadora logrou a sua demonstração fundando-se em factos e razões, ou seja, não invocou factos que

demonstrassem a impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente, nem outros que impossibilitassem o normal funcionamento do estabelecimento. (...)”.

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

Cumprir 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/à 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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, elaborado de segunda a sexta feira, entre as 09h00 e as 18h00, pelo prazo de 1 ano.

2.36. Da conjugação dos elementos remetidos à CITE revela-se indiscutível que a comunicação eletrónica remetida pela trabalhadora no dia 19 de setembro de 2023 não foi a primeira comunicação sobre a atribuição do horário flexível que pretende. De resto, a

comunicação enviada dá conta não propriamente de um pedido apresentado mas de um conjunto de esclarecimentos apresentados em resposta a uma comunicação da entidade empregadora.

2.37. Vale isto por dizer que a entidade empregadora, e espera-se que por lapso, não remeteu à CITE o pedido inicial da trabalhadora que, por conseguinte, a CITE desconhece.

2.38. Importa contudo referir que, com base nos elementos apresentados, designadamente a comunicação da trabalhadora, e apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, não se mostram preenchidos os requisitos de admissibilidade do pedido, na medida que a trabalhadora não declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a criança, nem tão pouco junta qualquer documento a partir do qual nos permita inferir a existência dessa comunhão.

2.39. A falta deste pressuposto determina a inadmissibilidade do pedido e inviabiliza a sua apreciação por esta Comissão.

2.40. De qualquer forma, sublinhe-se que **a todo o tempo** poderá a trabalhadora formular novo pedido à entidade empregadora que deverá remeter todo o expediente à CITE, uma vez mantendo a intenção de recusar o pedido formulado.

2.41. Sem embargo, sublinhe-se, 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, que “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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

2.42. Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em 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.**”

2.43. Acresce ainda que tem sido entendimento da recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível que “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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível” – cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt. Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo 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.(...)”. Ou, no mesmo sentido ainda, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.44. Em todo o caso, e uma vez reconhecida a omissão de requisitos legais, em particular a exigência prevista no artigo 57º, nº 1, al.b), i) do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora não pode ser apreciado por esta Comissão, ficando igualmente prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

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 ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE NOVEMBRO DE 2023,
COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL
DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E
DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA
RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME
LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**