

## **PARECER N.º 1164/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/5836/2023**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... – ..., **S.A.**, enviou à CITE, por comunicação eletrónica de **15 de novembro de 2023**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora e da intenção de recusa da empregadora.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica, no dia **23 de outubro de 2023**, por via do qual, e nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha com 23 meses de idade, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação. Alega a trabalhadora que a filha frequenta um estabelecimento de creche que funciona entre as 7h30 às 20h00 e o que o outro progenitor é segurança privado e trabalha em regime de turnos rotativos. Pelo que propõe que lhe seja elaborado horário de trabalho com termo da jornada diária às 15h30.

**1.3.** A trabalhadora junta ao seu pedido três documentos, sendo um documento comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, um documento comprovativo da alegada situação profissional do outro progenitor, e um documento comprovativo do horário de funcionamento e frequência da creche.

**1.4.** Por comunicação entregue à trabalhadora .... no dia **09 de novembro de 2023**, a entidade empregadora, manifestou **intenção de recusar o pedido** da trabalhadora, nos seguintes termos:

- “1. Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à ...;
2. (...)
3. Sucede que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos números 2 e 3 do artigo 56.º do CT;
4. Acresce que não indiciou o prazo previsto para a aplicação do horário pedido;

5. Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT.
6. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade da sua substituição, o que sempre justificariam a recusa do seu pedido.
7. Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a ..., V. Exa. obrigou-se a cumprir um período normal de trabalho de 9 horas diárias e 40 semanais, distribuídas por 4 dias de trabalho, seguidos de 2 dias de descanso, em regime de turnos rotativos, com a amplitude entre as 00h00 e as 24h00.
8. O acordo relativamente à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, sem dias de descanso semanal fixos, teve como fundamento assegurar o cumprimento dos serviços nos termos e condições acordadas entre a ... e os seus clientes.
9. Em concreto, nos termos e condições contratualmente estabelecidos entre a ... e as companhias de aviação suas clientes, a ... deve garantir a prestação contínua dos seus serviços de confeção e fornecimento de refeições, abastecendo as aeronaves a qualquer hora e dia da semana (24 horas por dia, 7 dias por semana), conforme determinado pelos seus clientes, o que inclui, naturalmente, a prestação de serviços aos fins-de-semana e feriados.
10. Tendo em vista o cumprimento do acordado com os seus clientes e atendendo a que o período de serviço acordado excede os limites do período normal de trabalho, a ... determinou que a prestação de trabalho nas equipas operacionais, incluindo as equipas da área da Copa, em que V. Exa. se encontra inserida, fosse organizada em regime de turnos rotativos, sucedendo-se os trabalhadores nos mesmos postos de trabalho, num modelo de 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso.
11. A área da copa é atualmente composta por 111 trabalhadores, distribuídos por 9 equipas de trabalho, sucedendo-se os elementos das referidas equipas nos mesmos postos de trabalho, todos em regime de rotatividade de turnos.
12. Os turnos praticados pelas equipas da área da Copa são os seguintes:
  - a. Turno, A (M1 e M2): 07h00 até às 15h00;
  - b. Turno B (CI): 11h30 até às 22h00;
  - c. Turno C (Ti e 12): 15h00 até às 23h00;
  - d. Turno D (Ni): 23h00 até às 07h00.
13. turnos referidos supra são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.
14. Face às variações no volume de trabalho (p.e. época alta ou época baixa), os turnos são constituídos em função das necessidades dos clientes da ..., a cada momento.
15. Assim, não sendo exequível determinar um número exato de colaboradores por turno e por dia, por referência ao mês de novembro estarão alocados a cada um dos turnos, em média, o seguinte número de trabalhadores:
  - a. Turno, A: 20 trabalhadores;
  - b. Turno B: 9 trabalhadores;
  - c. Turno C: 18 trabalhadores;
  - d. Turno D: 11 trabalhadores.
16. A rotatividade de todos os elementos da equipa pelos turnos existentes é essencial à garantia da continuidade da prestação de serviços da ..., estando todos os trabalhadores das equipas da área da Copa, incluindo chefias, adstritos àquele modelo de horário de trabalho, em turnos rotativos.
17. V. Exa. vem desempenhando, desde dezembro de 2006, as funções de Responsável de Turno, cabendo-lhe a gestão de uma equipa fixa, devendo o trabalhador que desempenha

estas funções acompanhar diariamente esta equipa, orientando as tarefas desempenhadas pelos elementos da sua equipa sendo responsável pela gestão de uma equipa fixa.

18. Na qualidade de Responsável de Turno, deve acompanhar a rotação de turnos da equipa sob sua coordenação, por forma a acompanhar diariamente o desempenho dos elementos da sua equipa, promovendo a formação contínua dos mesmos.

Sucedem que,

19. A título excecional, em função de se encontrar a gozar dispensa de amamentação, V. Exa. encontrou-se, até aqui, excluída do regime de turnos rotativos praticados, estando em exclusivo alocada ao turno da manhã.

20. Em virtude do exposto supra, ao invés de acompanhar a sua equipa, conforme seria expectável e desejável para garantir os níveis de qualidade de serviço a que a ... se obrigou perante os seus clientes, V. Exa. tem vindo a acompanhar a sua equipa apenas quando a mesma desempenha atividade no turno da manhã, não a acompanhando nos demais turnos.

21. Nos demais turnos (B a D), a sua equipa é acompanhada por outros trabalhadores com as funções de Responsável de Turno.

22. Para além do exposto supra, em virtude de ter sido fixado o seu horário de trabalho no turno da manhã, nos dias em que a sua equipa não pratica o turno da manhã, V. Exa. revela-se excedentária, por estar alocado a esse turno outro Responsável de Turno, coordenador da equipa que, nesse dia, pratica o turno da manhã.

23. Isto é, V. Exa. é excedentária — quer em custo, quer em recurso — em todos os dias em que a sua equipa não esteja alocada ao turno da manhã, o que se tem revelado absolutamente impraticável, representando um custo excessivo para a ..., para além de uma limitação injustificável aos seus poderes de gestão operacional.

24. Por outro lado, a fixação do seu horário de trabalho no turno da manhã desvirtua a reestruturação da organização operacional da ..., promovida em junho de 2023,

25. Segundo a qual todos os trabalhadores passaram a exercer funções em regime de turnos rotativos, sendo as equipas organizadas por operadores e um Responsável de Turno que deve coordenar uma equipa fixa, com o fim último de melhoria do serviço e da satisfação dos seus clientes.

26. A fixação do seu turno no horário da manhã frustra, assim, todos os esforços de reestruturação da ..., esvaziando igualmente as suas funções de liderança, coordenação e organização de uma equipa.

27. Existe, por isso, uma evidente incompatibilidade entre o cargo que desempenha, de Responsável de Turno, e a sua exclusão do regime de turnos rotativos.

28. Para garantia do normal funcionamento da equipa e, bem assim, da ..., cada um dos trabalhadores deverá cumprir o horário de trabalho do turno em que, a cada momento, está inserido, não sendo viável criar um turno próprio para cada trabalhador, em função das suas necessidades pessoais,

29. Assim, satisfazer o seu pedido de horário de trabalho (fixo), que não corresponde ao modelo organizacional praticado na sua equipa, determina:

- a. A criação de um turno e horário individualizado, apenas para si;
- b. A necessidade de recorrer à contratação de um recurso adicional ou à prestação de trabalho suplementar por outro elemento da área da Copa para colmatar a sua falta de rotatividade, o que não é exigível à empresa ou aos demais trabalhadores;
- c. Ter um recurso excedentário (V. Exa.) em alguns dias da semana, em virtude da sobreposição com os Responsáveis de Turno de outras equipas que ocupem o turno da manhã nesses dias, o que representaria um custo desnecessário para a empresa;
- d. A atribuição, com maior frequência, de turnos da tarde e noturnos aos demais trabalhadores da sua equipa, com prejuízo para o respetivo bem-estar e satisfação profissional e pessoal.

30. Tal não será — como não tem sido — comportável para a empresa, representando um incremento irrazoável de custos e afetação de recursos.

31. Não é exigível à empresa que, em face do pedido de V. Exa., coloque potencialmente em risco a estabilidade dos seus vínculos contratuais (quer com os seus clientes, quer com os seus trabalhadores) e a sua viabilidade futura,

32. Restringindo, ainda, injustificadamente, os seus poderes de direção e gestão de equipas e pessoal, com prejuízo para a sua própria atividade. (...)”

**1.5.** Regularmente notificada, a trabalhadora não veio responder à intenção de recusa.

**1.6.** 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/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 subseqüentes 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 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.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar 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 do/a trabalhador/a, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://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, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://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. (...)”.

**2.31.** 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.

**2.32.** 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.

**2.33.** 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)].

**2.34.** 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.

**2.35.** 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.**

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo 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.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso concreto, a trabalhadora solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha com 23 meses de idade, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação propondo que lhe seja elaborado horário de trabalho com termo da jornada diária às 15h30.

**2.38.** Em conjugação com a intenção de recusa da entidade empregadora concluímos que:

- i) a trabalhadora se obrigou a cumprir um período normal de trabalho de 9 horas diárias e 40 semanais, distribuídas por 4 dias de trabalho, seguidos de 2 dias de descanso, em regime de turnos rotativos, com a amplitude entre as 00h00 e as 24h00.
- ii) Os turnos praticados pelas equipas da área da Copa são os seguintes:
  - a. Turno A (M1 e M2): 07h00 até às 15h00;

- b. Turno B (CI): 11h30 até às 22h00;
- c. Turno C (Ti e 12): 15h00 até às 23h00;
- d. Turno D (Ni): 23h00 até às 07h00.

E ainda que:

iii) em função de se encontrar a gozar dispensa de amamentação, a trabalhadora encontra-se excluída do regime de turnos rotativos praticados, estando em exclusivo alocada ao turno da manhã.

**2.36.** Entendemos que, neste contexto, o pedido da trabalhadora de que lhe se autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, entre as 07h00 e as 15h30, **não cumpre os requisitos legais de admissibilidade do pedido, designadamente porque não permite o cumprimento do período normal de trabalho a que se encontra vinculada.**

**2.37.** Com efeito, e sem oposição da trabalhadora, damos por assente que, sem prejuízo da dispensa para a amamentação que se encontra a gozar, se encontra obrigada a prestar trabalho durante 40 semanais. Senão vejamos,

**2.38.** O artigo 213º do Código do Trabalho determina que “o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”

**2.39.** Já o artigo 56º, nº 3, al. c) do Código do Trabalho exige que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: (...) c) [e]stabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.(...)”

**2.40.** A considerarmos um período de intervalo mínimo para descanso de uma hora (conforme dispõe o artigo 213º do Código do Trabalho) no contexto do período normal de trabalho diário fixado entre os limites indicados ou propostos pela trabalhadora, que coincidem com o referido *Turno A (M1 e M2): 07h00 até às 15h00*, teríamos o tempo de trabalho diário reduzido a 7h00m diários, o que, em abstrato, não permitiria o cumprimento do período normal de trabalho de 40 horas semanais a que se encontra vinculada, já que ao fim de cinco dias de trabalho teremos contabilizadas apenas 35 horas de trabalho efetivo.

**2.41.** Naturalmente que o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, uma vez tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

**2.42.** O que vale por dizer que se torna compreensível qualquer eventual e possível diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, já que o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível pode não ter uma duração mínima de uma hora.

**2.43.** Tem sido, aliás, entendimento desta Comissão - em pareceres anteriores - que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

**2.44.** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

**2.45.** Importa, todavia, que o/a trabalhador/a requerente se refira expressamente a esta possibilidade e manifesta a sua vontade de reduzir o intervalo de descanso no pedido que apresenta à entidade empregadora, sob pena de, não o fazendo, a aplicação do regime comum representar uma redução e conseqüente incumprimento, do período normal de trabalho a que se encontra vinculada, como acontece com a trabalhadora aqui requerente.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto:

**3.1.** A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ...  
– ..., **S.A.** relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível,  
apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo e a  
todo o tempo, poderá apresentar novo pedido com observância das formalidades  
legais.**

**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, 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), n.º  
2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE DEZEMBRO DE 2023,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**