

PARECER N.º 103/CITE/2024

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/6623/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora, enviou à CITE, em **28 de dezembro 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 ..., 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 **29 de novembro de 2023** por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, considerando que tem um bebé com 5 meses. Propõe, nesse sentido, que o horário passasse a ser fixo e correspondente ao turno da manhã, a elaborar entre 9h30 e as 18h30, reduzido de duas horas correspondentes à dispensa para amamentação. Mais solicita que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira, com folgas semanais aos sábados e domingos.

1.3. Por carta registada remetida à trabalhadora no dia **15 de dezembro de 2023**, a entidade empregadora, veio manifestar **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos:

“I - DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO - INEXISTÊNCIA DE HORÁRIO FLEXÍVEL

1. No seu pedido V. Exa. solicita o seguinte: “que o horário passasse a ser fixo e correspondente ao turno da manhã, horário 9h30-18h30. A este horário serão reduzidas as duas horas correspondentes à licença de amamentação pelo que faria 10H30 - 17H30, ou idealmente 10H -17H”.

2. Solicita também que “as minhas folgas passem a ser fixas e ao fim de semana”.

3. Ou seja, V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo das 9h30-18h30 de segunda-feira a sexta-feira.

4. Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.

5. A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.



6. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.
 7. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
 8. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.
 9. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a: 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.
 10. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.
 11. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.
 12. Ora, este tema já se encontra claramente assente nos Tribunais e até em várias decisões da CITE.
 13. Vide, a título de exemplo, o acórdão do TRP de 18-05-2020 (“...”)
 14. Em igual sentido, veja-se o entendimento pelo Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão de 28.10.2020 (“...”)
 15. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.
 16. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
 17. Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016 (“...”).
 18. E, note-se ainda, a título de exemplo, o Parecer n.º 346/CITE/2023 de 12-04-2023 da CITE (“...”)
 19. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.
 20. Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.
 21. Posto isto, concluímos que V. Exa. não indicou qualquer período em que poderia trabalhar.
 22. Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.
 23. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido.
- ## 2. DOS REQUISITOS FORMAIS
24. 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 e com indicação do prazo previsto de duração.
 25. 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.



26. 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 trata da consagração de um prazo em termos absolutos.

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

28. 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.

29. 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.

30. Mais, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente.

31. Da análise do pedido enviado por V. Exa., vislumbra-se a insuficiência de documentação capaz de fundamentar o seu pedido — nomeadamente qualquer documento que comprove que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

32. Face ao acima exposto, desde logo, é inevitável para a entidade empregadora, a recusa do seu pedido de flexibilidade de horário, por incumprimento dos requisitos formais, o que leva, inevitavelmente, à incorreta instrução do mesmo.

3. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

33. Notámos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor e face às necessidades de funcionamento da loja, o horário solicitado, é inexecutável.

Senão vejamos,

3.1. DA INEXISTÊNCIA DO HORÁRIO SOLICITADO

34. Antes de mais, V. Exa. desempenha funções de ...

35. Isto é: assume uma função de gestão da loja, pelo que é responsável pela coordenação da equipa, nomeadamente para priorização e delegação de tarefas.

36. Pelo que a presença em loja de elementos de equipa de gestão é fundamental na própria gestão do estabelecimento, sendo certo que, estes elementos têm, obrigatoriamente, horários diferentes das colegas de equipa, para existir uma maior cobertura de período de loja aberta — com, pelo menos, um elemento de equipa de gestão.

37. E, como V. Exa. bem sabe, o modelo de horário definido pela Entidade Empregadora para os ... da loja é o que V. Exa. está a praticar atualmente.

38. A loja encontra-se aberta ao público das 10h00 às 23h00 — sendo que em épocas especiais, como a época de natal, encerra às 24h00.

39. A loja está, atualmente, organizada de acordo com os seguintes turnos de trabalho.

FULL-TIME

MA = 09:30h - 18:30h

MMA= 10h- 19h

M=1030h- 19:30h

MI= 11:30h-20:30h

NI=12:30h-21:30h

N = 13:30h - 22:30h

NF = 14:30b- 23:30h

40. V. Exa. - tal como a outra sua colega ... — pratica horários rotativos entre as 9h30 e as 23h30 (já em períodos que a loja encerra às 24h00 — das 9h30 às 24h30).

41. Sendo a atribuição dos descansos obrigatório e complementar também rotativos.

42. Este é o modelo ajustado às necessidades da loja como também às funções que desempenha.

43. Portanto, facilmente se demonstra que o horário solicitado, não existe!



44. Logo, fixar o seu horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira, como bem saberá, causará sérios transtornos no normal funcionamento da loja.
45. 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 para elementos de gestão de loja, e que não fosse capaz de acautelar as necessidades da mesma.
46. 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.
47. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.
48. Mais, 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).
49. Ora, a atribuição do horário solicitado por V. Exa., nomeadamente o descanso semanal ser ao sábado e domingo implicaria que a sua colega que também desempenha funções como ... teriam de cobrir todos os fim-de-semana.
50. Pelo que, para atribuição do horário solicitado por V. Exa., iria alterar os horários implementados na loja.
51. Como também os dias de descanso semanal dos seus restantes colegas e, conseqüentemente, a sua organização da vida familiar.
52. O que seria inconcebível.
53. Também por esse motivo, torna-se impossível para a Entidade Empregadora aceitar o solicitado por V. Exa.
54. Além disso, a CITE já se pronunciou sobre o tema no Parecer n.º 703/CITE/2021, que “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”. (sublinhado nosso)
55. E, note-se ainda, a título de exemplo, o Parecer n.º 764/C1TE/2023 da CITE: “(...) estaríamos perante a necessidade de criar um horário *ex novo* para a trabalhadora requerente, com o propósito de servir as suas necessidades de conciliação. Cremos que esse não é o propósito do legislador”. (sublinhado nosso).
56. Concluindo a CITE que: “Em rigor, o entendimento desta Comissão via 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”
- 3.2 DAS FUNÇÕES DESEMPENHAS E DA IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO**
57. Como V. Exa. bem sabe a loja dispõe de duas trabalhadoras (V. Exa. e outra colega) que assumem as funções de
58. Para ser possível manter o máximo de período aberto de loja com um elemento de equipa de gestão.
59. No entanto, a loja já se encontra com alguns períodos em que não é possível ter presente um elemento de gestão (para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho - limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) – 1ª semana : segunda feira de manhã, sexta feira noite, sábado noite, domingo noite / 2ª semana: segunda feira noite, terça feira noite, quarta feira noite, quinta feira noite, domingo manhã / 3ª semana: segunda de manha, sexta feira noite, sábado noite, domingo noite / 4ª semana: segunda feira noite, terça feira noite, quarta feira noite, quinta feira noite, domingo manhã.
60. Ou seja, a loja já se encontra com horários — noite — descobertos, pelo com a fixação do horário solicitado por V. Exa., iria “descobrir” mais 7 turnos noite —incluindo um fim de semana (2º fim de semana do mês, uma vez que a sua colega ... terá de ter os descansos ao fim de semana, para cumprimento das obrigações legais).



61. Ora, a presença de um elemento de equipa de gestão é imprescindível para o bom funcionamento da loja, nomeadamente para: resolver/tratar todos os assuntos relacionados com o cliente, nomeadamente defeitos, reclamações, devoluções, horários, gestão de assiduidade, contabilidade, recursos humanos, planeamento de tarefas, delegação de responsabilidades, avaliações, entrevistas, recrutamento, alterações de visual merchandise, substituição de artigo, etc.
62. Quando a loja não dispõe de um elemento de equipa de gestão, os assuntos exclusivos da mesma não podem se tratados de forma exemplar.
63. Dúvidas não podem subsistir que é totalmente imprescindível V. Exa. continuar a praticar o horário implementado para os elementos de equipa de gestão da loja para o normal funcionamento.
64. Portanto, caso o horário solicitado por V. Exa. lhe fosse atribuído, as necessidades da loja não seriam satisfeitas.
65. Ou seja não seria possível garantir o funcionamento sequer da loja.
66. Em consequência, a Entidade Empregadora, para conseguir manter os horários implementados na loja, teria de contratar uma ... 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.
67. 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.
68. 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.
69. Por fim, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.”

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 (i) 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 a vida familiar 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 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 da trabalhador, 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 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, “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 em apreço, a trabalhadora solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, considerando que tem um bebé com 5 meses e propõe, nesse sentido, que o horário passe a ser fixo e correspondente ao turno da manhã, a elaborar entre 9h30 e as 18h30, reduzido de duas horas correspondentes à dispensa para amamentação. Mais solicita que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira, com folgas semanais aos sábados e domingos.

2.38. Apesar de referir que se trata de uma criança de tenra idade, **a trabalhadora não declara**, no seu pedido, **que vive com a criança em comunhão de mesa e habitação**, nem de tão pouco junta documento do qual se possa inferir tal facto.

2.39. O artigo 57º, nº1 do Código do Trabalho impõe que, no pedido a apresentar a entidade empregadora, o trabalhador apresente declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2.40. A omissão deste requisito formal constitui uma irregularidade do pedido que impede a sua apreciação pela CITE.

2.41. De igual forma fica prejudicada a apreciação dos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.40. Sem embargo, salientamos que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.41. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

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

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 17 DE JANEIRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.