

PARECER N.º 150/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 115-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **4 de janeiro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora por comunicação eletrónica, no dia **4 de dezembro de 2023**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, prestar a sua actividade profissional em regime de horário flexível, alegando para o efeito que tem a seu cargo um filho menor de 12 anos, e propõe a elaboração de horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira entre 10:30 e as 17:30.

1.3. Refere ainda a trabalhadora que o marido se encontra a trabalhar no estrangeiro e não tem com quem deixar o filho aos fins de semana. E mais refere que anexou ao seu pedido o cartão de cidadão para comprovar a idade do menor.

1.4. A entidade empregadora veio, por comunicação eletrónica de **22 de dezembro de 2023** e carta registada de **27 de dezembro de 2023**, manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(…) A) O pedido de horário flexível por si formulado concretiza-se num pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a sábados e domingos de cada semana, com folga fixa nesses dias e com prestação ao trabalho apenas de segunda a sexta-feira das 10h30 às 17h30.

A faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas a hora de início e termo do período normal de trabalho diário respeitando o seu período normal de trabalho semanal, incluindo os períodos de intervalos para descanso/pausa.

A este propósito recordamos que V. Exa tem acordado com esta empresa a sua disponibilidade para a prestação da sua actividade a favor desta, em regime de trabalho a tempo parcial, ou seja de 33 horas semanais.



Ora o horário flexível por si agora solicitado, apenas prevê a sua disponibilidade para estar presente na Unidade 7h00 diárias (entre as 10h30 e as 17h30) a distribuir por 5 dias da semana, não permite o cumprimento do seu período normal de trabalho contratado, conjugado com os intervalos obrigatórios de descanso ao trabalho, na medida em que o horário por si ora proposto não contempla, nem permite assegurar o(s) período(s) obrigatório(s) de intervalo no horário de trabalho, designadamente para refeição, sendo que de acordo com o IRCT aplicável (vide clauula 36º nº 3 ab initio do CCT celebrado entre a Ahresp e a Site-se) "o tempo destinado a refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste".

Consequentemente, e no que a esta parte diz respeito, este seu pedido não permite cumprir os limites e pressupostos inerentes a tal regime, pelo que, que se informa que o mesmo, nos moldes ora solicitados, não será autorizado.

B) Acresce que, para podermos analisar e decidir nos termos da lei sobre a concessão ou não do seu pedido de horário flexível, torna-se indispensável que V. instrua o seu pedido acompanhado de todos os elementos e informações legalmente exigíveis, porquanto a si compete fazer prova, inclusivamente: i) da maternidade; ii) de que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor; iii) de que "não está esgotado o período máximo de duração" (sub alínea ii) da alínea b) do nº 1 do artigo 57º do CT); iv) "de que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal" (sub alínea iii) da alínea b) do n. 1 do artigo 57º do CT. Demonstração essa que V. Exa não fez e que lhe compete fazer, mas sem a qual, não poderemos aceder ao seu pedido.

Nesse sentido fica V. Exa, igualmente informada que, por também por este motivo, é nossa intenção recusar a concessão do seu pedido, por falta de cumprimento por V. Exa dos requisitos formais e materiais para a apreciação da admissibilidade e concessão do mesmo.

C) Por outro lado, importa referir que, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e de impossibilidade de substituição de V. Exa no desempenho de determinadas tarefas, em determinados momentos, em que a sua presença é indispensável, não nos será possível atribuir-lhe o horário flexível nos exactos moldes por si pretendidos, porquanto:

1) A Unidade onde labora tem como horário de funcionamento o período contínuo entre as 8h30 e a 00h30 (do dia seguinte), laborando em regime de turnos:

-Turno de abertura — das 08h30 às 16h30/17h00

-Turno intermédio — das 11h00 às 18h00/18h30

-Turno de fecho — das 16h30 às 01h00

2) A unidade é composta de 2 secções: cozinha e balcão/sala. A colaboradora que está a requerer o horário flexível desempenha funções de atendimento ao público, ou seja, balcão /sala.

3) Por razões de gestão operacional e inerentes exigências imperiosas de funcionamento da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores da Unidade que serve de seu local de trabalho vêm sendo organizados no regime de horários rotativos previsto no IRCT aplicável, designadamente e sem prejuízo de outras razões, por forma a permitir o cumprimento do período alargado de funcionamento daquele estabelecimento que opera sete dias por semana, incluindo aos sábados e domingos, que coincidem com os períodos de maior atividade e procura por parte de clientes naquele estabelecimento e igualmente para permitir, em igualdade de circunstâncias o acesso por cada trabalhador, ainda que de forma alternada, ao gozo de folgas, em dias de fim de semana (sábados e/ou domingos), no mínimo uma vez por mês.

4) Dentro do quadro de trabalhadores da Unidade em questão, V. Exa é um dos trabalhadores que integra o sector de balcão/sala, sector este a que estão afectos 2 trabalhadores em efectivo mais concretamente pr V. Exa (Operadora — 5 anos) e por ... (operadora aprendiz), sendo que depois existem mais 4 trabalhadores (... que é operadora — 5 anos) e ..., ... e ..., que são operadores aprendizes) que alternam entre o sector da cozinha e do balcão

5) Ora dentro do sector do balcão/atendimento, V. Exa, juntamente com a trabalhador ..., são as trabalhadoras mais experientes e qualificadas naquele sector, contrariamente aos demais que são meros aprendizes ou estagiários que, pela natureza das suas funções e categoria profissional, têm de ser sempre acompanhados por "Operadores-5 anos", nos termos do IRCT aplicável (vide



Cláusula 7ª do CCT). Pelo que considerando o reduzido número de “Operadores menos de 5 anos” ao serviço da loja, no sector em questão (apenas dois: V/ Exa e sua colega ...), a sua presença na Unidade, em regime de horários de trabalho rotativos, é a única que permite garantir o obrigatório acompanhamento dos operadores aprendizes e estagiários, bem como o regular e normal funcionamento daquele sector do estabelecimento, durante os seus turnos de funcionamento. Ora a atribuição do horário por si solicitado, restringe e impede o que ora se acaba de referir, pois nem sempre é possível substituir V. Exa no desempenho de tal função, dentro do período alargado de funcionamento do estabelecimento, pois com a sua categoria, além de si, só existe mais uma trabalhadora afecta ao sector de balcão/sala, sendo por isso a sua disponibilidade e presença indispensável e insubstituível nos períodos em que a sua colega ... se encontra ausente ao serviço (por motivo de descanso diário entre jornadas de trabalho, por férias ou outros motivos de ausência ao serviço).

6) Acresce que por forma a acautelar o direito de conciliação da vida pessoal com a vida profissional de cada trabalhador, esta empresa aquando da determinação dos horários aos seus trabalhadores, vem procurando atribuir a cada um daqueles, no mínimo, pelo menos uma folga ao fim de semana em cada mês. Ora tal pedido agora por si formulado iria impedir a empresa de poder continuar a dar aos demais trabalhadores folgas ao fim de semana em prejuízo da sua vida pessoal e familiar. Além de que não permitiria à Unidade ter disponível qualquer outro colaborador com as mesmas atribuições e competências, para substituir qualquer daqueles nas suas ausências (férias, faltas, baixas, etc), não tendo outra alternativa senão a de encerrar a unidade, o que não será exigível à empresa para cumprimento do regime legalmente previsto para o horário flexível. Pelo que a sua disponibilidade para também poder trabalhar alguns fins de semana por mês é imprescindível para a empresa e para o regular funcionamento da Unidade.

D) Atento o ramo de actividade (restauração rápida) e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere, a necessidade de presença e prestação efectiva de trabalho aos sábados e domingos, incluindo por sua parte é condição indispensável e imperiosa para a organização e funcionamento daquele Unidade, considerando, para além dos motivos já supra expostos, ainda os seguintes:

- o número de trabalhadores efectivamente ao serviço e a necessidade de assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno.
- o facto de V. Exa ser, das trabalhadoras mais experientes e qualificadas na unidade;
- e, ainda, a necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador, incluindo do reduzido número de elementos da equipa de direcção com competência para fazer autonomamente gestão de turnos, que são apenas três, o que limita fortemente a sua capacidade de substituição; (ii) à obrigação de acautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade de conciliação com outros empregos ou actividades lectivas; (iii) à necessidade de assegurar a ocupação dos postos de trabalhos durante as ausências de alguns trabalhadores do quadro da loja (pex: durante períodos de férias, baixas, faltas, folgas, etc); (iv) bem como à limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível.

E) Não resta, ainda, outra alternativa à Empresa atribuir a V. Exa turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, incluindo igualmente com outros trabalhadores com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade (veja-se o caso dos trabalhadores: ..., ... e ...). Tudo em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores, que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias. Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado.

Nesse sentido e por não ser menos importante, referia-se ainda que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora, integrada no Grupo ... do qual a aqui Signatária faz parte, por via Parecer n.º 99/CITE/2015, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante os argumentos já supra expostos e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc. N.º 123/09.0TTVNG.P2 — vide em www.dgsi.pt - cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais.

F) Este seu pedido de horário flexível vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções no sector da cozinha e no atendimento ao balcão e sala de refeições, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador ao serviço aos Sábados e Domingos e nos períodos de horas de jantar. Tal solução não permite acautelar as suas necessidades imperiosas de funcionamento, em período alargado de funcionamento e em regime de turnos rotativos, especialmente em momentos de consumo de maiores vendas e portanto de maior exigência operacional, em que a prestação da sua actividade é indispensável, não sendo sempre possível substituí-la, nos horários e dias que não pretende trabalhar, com o actual quadro de trabalhadores disponível no estabelecimento em causa.

G) Acresce evidenciar que a sua disponibilidade para prestação de trabalho incluindo aos fins de semana, em dias que podem ser alterados unilateralmente pela entidade empregadora, conforme consigo contratado, foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efectivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. Razão pela qual não pode ser atribuído o Horário flexível, na parte respeitante à dispensa de prestação de trabalho aos fins de semana, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e por desvirtuar os termos contratuais que levaram à sua contratação e à manutenção do seu vínculo.

H) Além disso, V. Exa não demonstra sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário por si requerido, em específico na parte da não prestação de trabalho aos fins de semana ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, dentro do leque de possibilidades de horários atualmente existe, que permita cumprir, no se caso, aquele mesmo desígnio previsto para a figura legal do horário flexível.

I) Não obstante, não podemos deixar de salientar, ainda, que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível horários que coincidam e cedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa, mais concretamente de atribuição de folgas preferencialmente aos sábados e domingos, ainda que rotativamente (pelo menos de 15 em 15 dias) sem prejuízo dos direitos dos demais trabalhadores da Unidade. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo da aplicação do regime de folgas rotativas em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, já supra referidas. (...)"

1.5. A entidade empregadora juntou ao processo os mapas de horário da loja dos últimos três meses anteriores à formulação do pedido da trabalhadora.

1.6. Regularmente notificada, a trabalhadora não veio pronunciar-se quanto aos fundamentos da intenção de recusa.

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 dispondo 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 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 requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, alegando para o efeito que tem a seu cargo um filho menor de 12 anos, e propõe a elaboração de horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira entre 10:30 e as 17:30.

2.38. A conjugação do pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora permite-nos concluir que a mesma se encontra vinculada ao cumprimento do período normal de trabalho semanal de 33 horas de trabalho efectivo.

2.39. Porém, no pedido apresentado a trabalhadora propõe a elaboração de horário, de segunda a sexta feira, numa amplitude temporal que lhe permite prestar a sua atividade profissional durante 7 horas por dia, o que significa que, como refere a entidade empregadora, se descontarmos a este período o(s) período(s) obrigatório(s) de intervalo para refeição, ainda que sejam de 30 minutos, a trabalhadora não conseguirá assegurar o cumprimento o período normal de trabalho.

2.40. Acresce que, no pedido apresentado, a trabalhadora não declara, nem comprova por qualquer meio legalmente admissível, que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação, requisito exigido pelo artigo 57º, nº1 b) do Código do Trabalho.

2.41. Consideramos, por isso, que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legalmente previstos para a sua admissibilidade, pelo que não se encontra em condições de

ser apreciado por esta Comissão, ficando igualmente prejudicada a apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora.

2.42. Sem embargo, sublinhe-se 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.

2.43. 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.

2.44. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

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 apresentar novo pedido que cumpra os requisitos legais da sua admissibilidade.**

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 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JANEIRO DE 2024,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**