

## **PARECER N.º 160/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 279/FH/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada, a entidade empregadora ... enviou à CITE, em **11 de janeiro de 2024**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora, por comunicação eletrónica, no dia **12 de dezembro de 2023**, por via do qual solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível por ter uma filha menor de 12 anos, propondo a elaboração de horário das 9h até às 18 h durante os dias da semana com folgas aos fins de semana, pois não tem com quem deixar a filha.

**1.3.** A entidade empregadora por carta registada remetida à trabalhadora, em **29 de dezembro de 2023**, veio manifestar **intenção de recusar parcialmente o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

- “ (...) 1. Mediante e-mail recebido por esta Empresa em 12/12/2023, veio V. Exa. solicitar a alteração do S/horário de trabalho para o regime de horário de trabalho flexível (das 09h00m às 18h00m, com folgas ao fim de semana), alegando, apenas, que tem uma filha menor de 12 (doze) anos, não tendo ninguém com quem a deixar nos períodos em que está ausente ao serviço desta Empresa;
2. Em primeiro lugar, importa referir que o horário solicitado por V. Exa. na s/ comunicação, a que ora se responde. não constitui um horário flexível nos termos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho,
3. Porquanto V. Exa. no seu pedido, ao invés de indicar as horas-limite que balizariam a determinação pelo empregador do concreto horário de trabalho flexível pretendido, optou por pré-definir/fixar as horas de início e de termo do seu período normal de trabalho diário (das 9h00m às 18h00m), esquecendo-se que, nos termos do artigo 56.º n. 3, alínea b), do Código do Trabalho, é à Empresa que compete indicar esses períodos de início e termo do trabalho diário;
4. Ou seja, o pedido de horário flexível formulado por V. Exa, deveria ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, atribuindo, necessariamente, margem para que ao abrigo do poder de gestão que assiste à entidade empregadora, a mesma pudesse determinar em concreto — e por referência à janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido — qual seria o concreto horário de trabalho (flexível) a ser observado;
5. Na verdade, no caso sob análise, V. Exa. parece pretender, não a prestação de trabalho em regime de horário flexível como refere, mas sim uma alteração da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, rígido e inamovível, a fixar entre as 9h00m e as 18h00m, tendo



limitado o poder de gestão que assiste à Empresa, o que não é compaginável com o princípio da liberdade de iniciativa privada, previsto no artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa;

6. Em face do exposto, forçoso será concluir que o pedido apresentado por V. Exa. não constitui um pedido de horário flexível nos termos do art. 56º e 57º do Código do Trabalho, mas sim um pedido de alteração da prestação de trabalho de regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, pelo que, conseqüentemente, o mesmo não deverá, desde logo, ser atendido por esta Empresa, devido à falta de preenchimento dos respetivos pressupostos legais;

7. De todo o modo, ainda que o horário solicitado por V. Exa. fosse entendido como um horário flexível, existem motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde V. Exa. presta trabalho que impedem a aceitação por parte da Empregadora do s/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível;

8. A este respeito cumpre, antes de mais, referir que esta Empresa, na qualidade de s/Empregadora, compreende naturalmente os motivos invocados por V. Exa. no pedido a que ora se responde, sendo certo que esta Empresa sempre procurou e continuará a procurar facilitar aos seus trabalhadores a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar;

9. Neste sentido, a Empresa analisou cuidadosamente o seu pedido e a sua motivação, envidando esforços na tentativa de encontrar uma solução que lhe permitisse conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal e familiar, sem comprometer o normal funcionamento da loja e os critérios de gestão definidos para a mesma;

10. Porém, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta o seu trabalho, não é possível aceder ao s/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, sendo, pois, intenção desta Empresas na qualidade de s/entidade empregadora, recusar o s/pedido de alteração de horário para o regime de horário flexível, pelos motivos e fundamentos que passaremos a expor:

11. Como é do si conhecimento, o estabelecimento comercial onde V. Exa. presta a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa, entenda-se, a loja sita no Centro Comercial ... tem o seguinte período de funcionamento: das 10h00 às 23h00;

12. Com efeito, para assegurar o período de abertura e funcionamento da loja, o trabalho no estabelecimento é organizado em regime de turnos rotativos;

13. Motivo, aliás, pelo qual V. Exa. foi contratada para exercer a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa em regime de turnos rotativos, como consta expressamente do v/contrato de trabalho (cfr. cláusula 3) e que V. Exa. aceitou, o que foi determinante para a formação da vontade de a Empresa a contratar;

14. Os turnos em vigor na loja são os seguintes (conforme doc. n.º 1 que ora se junta e se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais):

a) Turno da Manhã: das 09h00m às 18h00m e das 9h30m às 18h30m;

b) Turno Intermédio: das 12h00m às 21h00m;

c) Turno da Noite: das 14h00m às 23h00m.

15. A escala de rotação organizada pela entidade empregadora é mensal, ou seja, mensalmente, cada um dos trabalhadores da loja, muda, obrigatoriamente, de turno;

16. E, como sabe, resulta expressamente do seu contrato de trabalho, nomeadamente da cláusula terceira, que o seu horário de trabalho poderá ser delimitado entre as 09:00h e as 24:00h e que tem direito a dois dias de folga por semana, a título de descanso semanal, os quais poderão não coincidir com sábado ou domingo (conforme doc. n. 2 que ora se junta e se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais)

17. Com efeito, no estabelecimento comercial em questão, existe um sistema de horários rotativos e encadeados, sendo através deste sistema que a empresa consegue assegurar o período de abertura e de fecho do estabelecimento e garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento;

18. Em consequência, a pretensão de V. Exa. de passar a trabalhar entre as 09h00m e as 18h00m, com folgas todos os fins de semana, até a sua filha perfazer 12 anos, a ser aceite, impediria o normal funcionamento do estabelecimento, causando graves prejuízos.

19. Isto porque, o quadro de pessoal desta loja, é composto por apenas 5 (cinco) vendedoras, aqui se incluindo V. Exa., sendo necessário assegurar o período de funcionamento da loja que é das 10h00m às 23h00m, todos os dias da semana, sendo que todos os trabalhadores do estabelecimento prestam o seu trabalho em regime de turnos rotativos, nos termos acima referidos, por forma a ser possível

assegurar o período de abertura e fecho da loja e garantir as necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento, que de outro modo não seria possível;

20. Vejamos, admitindo que uma das 5 (cinco) trabalhadoras-vendedoras se encontra de folga e que outra estaria ausente por motivo de doença, os turnos intermédios e da noite ficariam sempre comprometidos, caso a Empresa aceitasse o seu pedido, porquanto, restariam 2 (duas) trabalhadores (excluído também V. Exa.) para cumprir integralmente todos os horários previstos para aqueles turnos;

21. Por outro lado, como é do seu perfeito conhecimento, o sábado é o dia da semana em que se verifica uma maior afluência de clientes no estabelecimento (cfr. doc. n. 3 que se junta e se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), pelo que, a sua ausência irá provocar sérios constrangimentos no atendimento aos clientes, fazendo com que estes fiquem insatisfeitos e, conseqüentemente, diminuam as vendas;

22. Acresce que, caso o seu pedido fosse aceite, este teria como resultado prático a sobrecarga horária dos restantes trabalhadores do estabelecimento, o que certamente provocaria nos mesmos um sentimento de injustiça e desmotivação que, necessariamente, se iria refletir num decréscimo das vendas no estabelecimento, o que não pode, de todo, suceder, sob pena da subsistência do mesmo ficar em risco;

23. Neste contexto, para assegurar o normal funcionamento da loja, concedendo o horário pretendido por V. Exa., a Empresa teria sempre de contratar pelo menos mais um colaborador para assegurar o desempenho das funções de encarregado, no turno noturno, de modo rotativo, o que implicaria uma duplicação de custos de todo inaceitável, pois tornaria a loja inviável devido ao sobredimensionamento dos custos do pessoal, face à atividade e volume de vendas;

24. Com efeito, caso se admitisse a alteração do seu horário de trabalho para o regime de horário flexível solicitado por V. Exa., esta Empresa, para dar resposta às necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento comercial onde V. Exa. se encontra a exercer as suas funções, teria de suportar mais custos associados ao preenchimento do restante horário do estabelecimento, o que, neste momento, é absolutamente inoportuno em termos económicos para a Empresa, não podendo esta suportar tal acréscimo de custos, especialmente no atual contexto de crise empresarial, que tem tido significativo impacto (negativo) na Empresa, sendo suscetível de colocar em risco a própria viabilidade da loja em questão, bem como dos respetivos postos de trabalho;

25. Para além disso, a aceitação do seu pedido implicaria que, para assegurar o período da noite, as mudanças de turno dos restantes trabalhadores do estabelecimento não pudessem ser efetuadas apenas após o respetivo descanso semanal, em clara violação do disposto no art. 221º, n 4 do Código do Trabalho, o que não se revela admissível;

26. A aceitação do seu pedido iria provocar uma alteração unilateral dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores da loja, passando estes a assumir sempre os turnos intermédio e da noite e o serviço ao fim-de-semana, durante um largo período de tempo, sendo que, os restantes trabalhadores também têm responsabilidades familiares, possuindo direitos e garantias que cumpre assegurar, cabendo à empresa proporcionar a todos os seus trabalhadores condições que lhes permitam conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar, em respeito pelo princípio da igualdade e pela legislação em vigor, incluindo nomeadamente as normas vigentes em matéria de duração e organização do tempo de trabalho;

27. Com efeito, o necessário cumprimento de deveres legais pela Empresa, condiciona a atribuição, em absoluto e de forma permanente, do regime de horário flexível requerido por V. Exa., pois, se assim fosse, poderia suscitar-se uma clara situação de colisão de direitos entre os trabalhadores do estabelecimento em causa;

28. A este respeito, já veio a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no seu parecer n. 1/2019, assegurar que é **“competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as (...)”** (negrito e sublinhado nossos);

29. Acresce que, V. Exa. não alegou nem tão pouco demonstrou, que o outro progenitor da criança menor, sobre o qual também recaem responsabilidades parentais se encontra, total e definitivamente, impossibilitado de prestar qualquer auxílio na assistência à sua filha menor;

30. E nem sequer demonstrou, como lhe competia, que a sua filha tem efetivamente uma idade inferior a 12 anos e que a mesma vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

31. Por último, caso a Empresa se veja obrigada a aceitar o seu pedido de atribuição de horário flexível, prejudicando o normal funcionamento do seu estabelecimento, bem como a própria subsistência do mesmo, o seu direito ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial, plasmado nos artigos 61º e 80º, n 1, alínea c), ambos da Constituição da República Portuguesa, será claramente violado;

32. Colocando em causa o poder de direção da Empresa, a quem compete estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado (cfr. artigo 97º do Código do Trabalho);

33. Por tudo o exposto, o regime de horário flexível solicitado por V. Exa. não poderá ser aceite pela Empregadora, em virtude de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento em questão que obstam ao mesmo, nomeadamente por não ser possível conciliar esse regime de horário de trabalho flexível com os horários de trabalho dos demais trabalhadores da loja, nem com a situação de crise empresarial que a Empresa está a atravessar atualmente, sendo que a prestação de trabalho nos termos solicitados prejudicaria gravemente o normal funcionamento do estabelecimento, podendo causar prejuízos graves e irreversíveis que colocariam em sério risco a prossecução da atividade e o funcionamento da loja, bem como a própria manutenção do estabelecimento em atividade, motivo pelo qual não é possível aceitar o v/pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível;

34. Pelo que, resulta evidente a total impossibilidade — e até desproporcionalidade, face ao dano que resultaria para a Empresa — de aceitação da prática do horário que propõe;

35. Em face do exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa. que é intenção desta Empresa, na qualidade de v/Empregadora, recusar o v/peclido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos termos solicitados, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento em questão, nos termos e pelos motivos acima referidos;

36. Sem prejuízo de todo o acima exposto, a Empresa continuará a procurar proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, estando disponível para negociar uma solução que proteja os interesses de ambas as Partes. (...)"

**1.6.** A entidade empregadora juntou à sua intenção de recusa três documentos

**1.7.** Regularmente notificada, a trabalhadora veio, no dia **5 de janeiro de 2024**, reiterar a necessidade do pedido.

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

**Cumpre 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 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](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 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](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 em apreço, a trabalhadora requerente solicita autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível por ter uma filha menor de 12 anos, propondo a elaboração de horário das 9h até às 18 h durante os dias da semana com folgas aos fins de semana, pois não tem com quem deixar a filha.

**2.38.** Como referimos, o artigo 57º do Código do Trabalho impõe que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deva solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

**2.39.** De igual modo, para aferir a regularidade formal e substantiva do pedido torna-se necessário indicar a idade das crianças – de forma a que possamos concluir que se encontra no âmbito de protecção dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho - e que o pedido apresentado abranja uma amplitude horária que permita o cumprimento do período normal de trabalho semanal a que o/a requerente se encontra vinculado.

**2.40.** O pedido da trabalhadora, aqui em apreço, não indica em concreto a idade da filha, nem declara que vive com a mesma em comunhão de mesa e habitação. Por este motivo, entendemos que o mesmo não preenche os requisitos formais necessários para a sua admissibilidade, ficando nessa medida prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

**2.41.** Saliente-se, no entanto, 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.

**2.42.** 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.

**2.43.** 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 e atentos os fundamentos invocados:

**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 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.**