

## **PARECER N.º 482/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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/1778/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., **LDA**, enviou à CITE, em **22 de março de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., que exerce funções inerentes à categoria profissional de ...

**1.2.** A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **14 de fevereiro de 2024**, por via do qual solicitou autorização para trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, alegando ser mãe de uma criança com 11 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Assim, e entendendo cumprir os pressupostos legais, propõe que o seu horário de trabalho seja elaborado de segunda a sexta-feira, entre as 09:30 e as 18:00 horas, com intervalo de meia hora para refeição, com descanso semanal ao sábado e domingo, e dispensa de prestação de trabalho em dias feriado.

**1.4.** A trabalhadora junta ao seu pedido um atestado emitido pela Junta de ..., concelho da ..., comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

**1.5.** Por carta registada remetida à trabalhadora, no dia **4 de março de 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar parcialmente o pedido formulado**, nos seguintes termos:

“ (...)

1.º A ..., doravante “...”, é uma empresa que se dedica à exploração de ..., entre outros.

2.º V. Exa. exerce funções de Empregada de ..., estando afeta à ..., constituído no que aos horários e organização respeita — por treze pessoas, das quais apenas dez (incluindo V. Ex.a) exercem as mesmas funções que as de V. Ex.ª, como Empregada de ...

3.º O estabelecimento — ... — tem o seguinte horário de funcionamento:

- a. das 07h30 às 19h30, nos dias úteis;
  - b. das 10h00 às 18h30, aos sábados, domingos e feriados não existindo, assim, qualquer dia de encerramento semanal, precisamente por ser um estabelecimento de apoio a um Hospital.
- 4.º Estamos perante um estabelecimento que funciona, tipicamente, durante doze horas, cinco dias por semana, e oito horas e trinta minutos aos sábados, domingos e feriados, sendo necessária uma gestão minuciosa dos horários de trabalho de todos os trabalhadores, também considerando que estamos perante uma equipa de trabalho que labora em regime de turnos.
- 5.º Sendo necessário e imprescindível, para o efeito, que exista uma alteração rotativa dos horários de trabalho de toda a equipa.
- 6.º Pois de outra forma, seria muito difícil à ..., enquanto entidade empregadora, assegurar que nos vastos horários em que ... está aberta, existissem trabalhadores habilitados a prestar as suas funções.
- 7.º Na área em que V. Exa. se encontra afeta, está prevista a possibilidade de a atividade ser prestada em sete turnos/horários de trabalho distintos, o que permite que o estabelecimento possa laborar em todos os dias da semana, sem que isso cause uma oneração excessiva quer para a própria empresa, quer para os trabalhadores — o que poderia gerar, antes de mais, uma discriminação injustificada.
- 8.º Consideramos, por isso, que este é o sistema mais justo e igualitário para todas as pessoas envolvidas.
- 9.º Assim, atualmente, os sete turnos em vigor neste estabelecimento apresentam o seguinte horário:
- a. 1.º turno: das 7h00 às 15h30, com intervalo de descanso das 11h30 às 12h00;
  - b. 2.º turno: das 7h30 às 16h00, com intervalo de descanso das 11h30 às 12h00;
  - c. 3.º turno: das 8h00 às 16h30, com intervalo de descanso das 12h00 às 12h30;
  - d. 4.º turno: das 08h30 às 17h00, com intervalo de descanso das 12h00 às 12h30;
  - e. 5.º turno: das 09h30 às 18h00, com intervalo de descanso das 12h00 às 12h30;
  - f. 6.º turno: das 10h00 às 18h30, com intervalo de descanso das 13h00 às 13h30;
  - g. 7.º turno: das 10h30 às 19h30, com intervalo de descanso das 13h00 às 14h00;
- 10.º Encontrando-se, à data, os horários da equipa devidamente estruturados, por forma a cobrir todas as necessidades da ..., tendo todos os trabalhadores sido contratados para exercer as funções inerentes às suas categorias profissionais, em regime de turnos rotativos.
- 11.º Sendo que, por esse motivo, todos os trabalhadores gozam descansos semanais rotativos, condição que lhes é, desde logo apresentada no momento da entrevista e, posteriormente, reiterada, na contratação.
- 12.º Mais se diga que, de acordo com a cláusula quinta do seu contrato de trabalho, concordou que “[o] [p]eríodo de trabalho será de 40 horas semanais, cabendo à 1.ª Outorgante [...] a determinação das horas de início, termo e intervalos de descanso, de acordo com as disposições legais e internas aplicáveis”.
- 13.º Ora, in casu, é aplicável o Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a APHORT e a FESAHT (por força da Portaria 196/2023, de 10 de Julho), que, na sua cláusula 33.ª, n.º 8, prevê que: “[p]ara os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.”, relegando, assim, a definição do horário de trabalho para a entidade empregadora, em concordância com o artigo 215.º do Código do Trabalho, que, por sua vez, determina nos termos do n.º 1, al. e), que cabe à entidade empregadora elaborar o mapa de horário, definindo, entre outros, o: “[d]ia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir”.
- 14.º Facto é que, apesar de V. Exa enquadrar o seu pedido dirigido à ... como um requerimento de horário flexível, o pedido remetido não se configura, técnica e verdadeiramente, como tal. Isto porque, em bom rigor, solicita um pedido de mudança dos dias de descanso, deixando de prestar trabalho ao sábado, domingo e feriados.
- Assim, a concessão do “horário flexível” nos moldes formulados por si, não corresponde aquilo que a lei prevê como um horário flexível,

Vejamos,

15.º Determina o n.º 1 do artigo 56.º do CT que qualquer trabalhador “(...) com filho menor de 12 anos \... que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”, estipulando o n.º 2 do artigo 56.º do CT, que o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário competindo ao empregador elaborar o horário de trabalho.”

16.º Na verdade, a razão de ser de tal disposição bem se percebe: permitir ao trabalhador indicar as horas de início e fim do seu período normal de trabalho, tendo em conta as suas responsabilidades familiares, sem que nunca seja retirado ao empregador o poder de direção de que dispõe, aí se incluindo o de fixar o horário de trabalho do trabalhador, atendendo àquelas que são as necessidades da Empresa.

17.º Sem embargo, aquilo que V. Exa. fez na sua comunicação à Empresa foi inverter este procedimento legalmente prescrito e definir unilateralmente o seu horário de trabalho, esvaziando o efeito útil do direito da ..., enquanto entidade empregadora, de o fazer, em prejuízo do disposto no n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho.

18.º A concretização do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos unilateralmente definidos por V. Exa. colide diretamente, ou melhor, elimina por completo o direito do empregador em participar na elaboração do seu horário de trabalho, sendo certo que apenas o empregador tem esta prerrogativa e não a perde quando está em causa um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, bem pelo contrário (cfr. artigos 212.º e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho).

19.º Destarte, o horário de trabalho é definido pela Entidade Empregadora, pelo que a V. Exa. apenas caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.

20.º Então, em suma, o horário de trabalho é definido pela Entidade Empregadora, pelo que a V. Exa. apenas caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e horas de termo do período normal de trabalho diário.

21.º Em boa verdade, o que V. Exa. vem requerer é a alteração do horário de trabalho, solicitando a fixação do seu horário de trabalho num regime de laboração de segunda a sexta-feira, entre as 9h30 e as 18h00 (que, quanto à execução do período das 09h30 às 18h,00, corresponde precisamente ao que já lhe havia sido atribuído!), deixando assim de prestar trabalho nos dias de sábado, domingo e feriado.

22.º Esvaziando de eficácia o poder de direção da Empresa, que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (cfr. artigos 198.º e 212.º do Código do Trabalho) e o poder da Empresa na organização e gestão da sua atividade económica (cfr. artigo 212.º do Código do Trabalho)¹.

23.º É, assim, claro que a margem de manobra da Empresa para organizar o horário de trabalho não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares de V. Exa. — por muito relevantes e respeitosa que sejam — já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica em causa.

24.º Ademais, desde o início do seu contrato, V. Exa. sempre desempenhou as suas funções por turnos, como aliás foi condição determinante para a relação laboral entre a N. Empresa e V. Exa.

25.º Sem prejuízo, V. Exa. vem requerer a fixação de um horário de segunda a sexta, das 09h30 às 18h00 e a alteração dos dias de descanso semanal, deixando de laborar aos sábados, domingos (e ainda acrescenta, um pedido de dispensa de trabalho em dias feriados, ao arrepio de quaisquer dispositivos legais), solicitando, então, também a fixação dos dias de descanso semanal.

26.º Contudo, se se concede no que respeita à adoção das janelas horárias solicitadas (o que já se havia feito, informalmente, antes deste pedido, concedendo-lhe a prestação de trabalho no 5.º turno supra identificado) o regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar os dias de descanso semanal, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com a fixação dos dias de descanso semanal, direito que é da Entidade Empregadora como expressão do seu poder de direção.

27.º A realidade é que, existindo apenas nove pessoas, além de V. Ex.a, a exercer funções na ... em questão no respetivo posto de trabalho de “Empregado(a) ...”, consideramos que não é possível, em termos práticos conceder o horário que V. Ex.a., pretende;

28.º Note-se que não existe nenhum trabalhador a exercer horário com descansos semanais fixos, de acordo com o horário que V. Ex.a ora pugna, pelo que, criar esse novo regime, seria estabelecer um regime absolutamente atípico para este local de trabalho, que implicaria uma mudança global de todos os demais horários de trabalho, sob pena de o serviço ficar deficitário nos dias de fim de semana e feriado.

29.º Assim, a concessão do seu pedido iria, efetivamente e sem margem de dúvida, causar um prejuízo considerável à N. Empresa.

30.º Portanto, ainda que a N. Empresa se pautar por uma preocupação e zelo com todos os seus trabalhadores, tentando inclusivamente promover o bem-estar e felicidade no trabalho, a verdade é que a aprovação deste pedido geraria uma grande instabilidade em geral e nos recursos humanos em especial, como adiante melhor se demonstrará;

31.º Efetivamente, V. Ex.a. foi contratada a 12 de novembro de 2019, tendo sido condição essencial para a sua contratação, a possibilidade de a ..., poder fixar e alterar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades, podendo o horário ser fixado em regime de turnos rotativos e, bem assim, incluir a prestação de trabalho ao sábado, domingo e feriados.

32.º Sucede que, o pedido de dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados não se coaduna com o horário dos turnos pré-estabelecido, não podendo este entendimento ser interpretado como intransigência da nossa parte,

33.º Neste mesmo sentido, veja-se o parecer N.º 19/CITE/2018, processo n.º 3920/FH/2018 “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..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender elaborar novo pedido de horário flexível, enquadrável nos horários/turnos existentes na secção em que desempenha as suas funções.” (negrito e sublinhado nossos).

34.º Ora, V. Ex.a incorreu no mesmo erro que o requerente do pedido correspondente ao parecer suprarreferido, dado que apesar de enquadrar a sua janela horária em um turno (5.º) já existente na secção/local de trabalho em que desempenha as suas funções, inexistente qualquer turno que implique a fixação de dias de descanso semanais e feriados como dias de não trabalho,

35.º Procurando, assim, ser-lhe atribuído um horário de trabalho que não tem enquadramento no funcionamento da empresa e respetiva organização de trabalho.

36.º Porém, aparentemente, ainda não satisfeita com a concessão da ... que, reitera-se, acedeu ao pedido em termos de concessão do horário nos dias de trabalho e fixou o seu horário no turno B3 (5º turno), sem mudanças, com exceção dos dias de descanso semanal rotativos, nas condições referidas no artigo anterior, vem agora, formalmente, requerer uma nova alteração do seu horário de trabalho, solicitando a adoção de um horário que não tem enquadramento em nenhum dos praticados pela empresa neste local de trabalho.

37.º Muito menos se encontra a .... numa situação económico-financeira viável para fazer face a uma nova contratação a termo, com impacto direto no aumento de despesas com contribuições e subsídios de alimentação, mas também com a necessidade de aumento de custos ao nível das contribuições para a Segurança Social, agravação de seguro de acidentes de trabalho, bem como do preço da empresa de segurança e higiene no trabalho.

38.º Pelo que, atento o supra exposto, a atribuição do horário requerido por V. Ex.a implicaria a necessidade de a ... proceder à contratação de um novo trabalhador para ocupar o seu lugar, com o intuito de prestar trabalho ao sábado, domingo e feriados, por forma a manter o nível de serviço prestado,

39.º O que significaria que iríamos ficar com um recurso humano excedente, em face de todo o espectro...

40.º Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível por o mesmo comprometer seriamente o funcionamento do serviço.

41.º Pelo que é nossa intenção proceder à respetiva recusa.

42.º Mantendo-se o seu regime de trabalho, das 09:30h às 18:00h, em regime de turnos no que respeita aos dias de descanso semanal obrigatórios e com prestação de trabalho, quando aplicável, em dias feriados, de acordo com a escala proporcionalmente elaborada. (...)"

**1.6.** Apesar de referir que, regularmente notificada, a trabalhadora veio, nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, responder aos fundamentos da intenção de recusa, **a entidade empregadora não remeteu à CITE a resposta da trabalhadora.**

**1.7.** A entidade empregadora ainda remeteu à trabalhadora nova comunicação com data de **19 de março de 2024**, propondo “a mudança temporária de local de trabalho, passando a trabalhar na ... do ..., sito na R. ..., que dista apenas 10km do seu atual local de trabalho, sito no ... Ora, esta mudança de local de trabalho seria operada por acordo entre as partes e duraria até que V. Ex.a pudesse retomar o posto de trabalho no ..., com o limite do atingimento dos 12 anos de idade do seu filho, período durante o qual, ao exercer funções neste estabelecimento explorado pela Entidade Empregadora, poderia ser assegurado o descanso semanal aos sábados e domingos.

**1.8.** Encontra-se junto ao expediente remetido à CITE o contrato de trabalho da trabalhadora requerente.

**1.9.** Além dos mencionados, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprе analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa,

pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

**2.7.** Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de

2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada**.

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e 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/a 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-

Ihe 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 trabalhadora, 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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, alegando

ser mãe de uma criança com 11 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e propondo que o seu horário de trabalho seja elaborado de segunda a sexta-feira, entre as 09:30 e as 18:00 horas, com intervalo de meia hora para refeição, com descanso semanal ao sábado e domingo, e dispensa de prestação de trabalho em dias feriado.

**2.38.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.39.** Divergindo deste entendimento, a entidade empregadora considera, por um lado, que o pedido da trabalhadora não configura um pedido de horário flexível, porque, *em bom rigor, solicita um pedido de mudança dos dias de descanso, deixando de prestar trabalho ao sábado, domingo e feriados, (...) invertendo o procedimento legalmente prescrito e definindo unilateralmente o horário de trabalho, esvaziando o efeito útil do direito da entidade empregadora o fazer, em prejuízo do disposto no n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

**2.40.** E, por outro lado, que a concessão do “horário flexível” nos moldes formulados pela trabalhadora não corresponde aquilo que a lei prevê como um horário flexível já que os dias de descanso semanal e dias de feriado não estão contemplados nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

**2.41.** Não merece acolhimento esta posição da entidade empregadora na medida em que não encontra respaldo na legislação que regula a atribuição do horário flexível para trabalhadores/as com responsabilidades familiares e é contrária ao entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível.

**2.42.** Assim, 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.”

**2.43.** 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. (...)”.

**2.44.** Entendemos, por isso, que o horário flexível nos moldes em que foi requerido se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, porquanto e “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 trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível” – v. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) - soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

**2.45.** Damos nota, contudo, que, segundo aferimos pelo teor da intenção de recusa, o estabelecimento no qual a trabalhadora presta a sua atividade profissional labora aos dias feriados, e que, por esse motivo, os tempos de trabalho se encontram organizados em regime de turnos com escala rotativa de horários de trabalho.

**2.46.** Donde, ocorrendo a prestação da atividade de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nestes dias (feriados), conforme solicitada pela trabalhadora, só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora, e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

**2.47.** Ora, o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa

pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.48.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

**2.49.** Por seu turno, “[a]s exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.50.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.51.** Com releve, refere a entidade empregadora que o estabelecimento no qual a trabalhadora presta a sua atividade profissional tem o seu horário de funcionamento (a.) das 07h30 às 19h30, nos dias úteis; (b.) das 10h00 às 18h30, aos sábados, domingos e feriados não existindo qualquer dia de encerramento semanal, sendo por isso necessária uma gestão minuciosa dos horários de trabalho de todos os trabalhadores que laboram, por isso, em regime de turnos, sendo necessário e imprescindível, para o efeito, que exista uma alteração rotativa dos horários de trabalho de toda a equipa.

**2.52.** No estabelecimento existem sete turnos, a saber:

- a. 1.º turno: das 7h00 às 15h30, com intervalo de descanso das 11h30 às 12h00;
- b. 2.º turno: das 7h30 às 16h00, com intervalo de descanso das 11h30 às 12h00;
- c. 3.º turno: das 8h00 às 16h30, com intervalo de descanso das 12h00 às 12h30;
- d. 4.º turno: das 08h30 às 17h00, com intervalo de descanso das 12h00 às 12h30;

- e. 5.º turno: das 09h30 às 18h00, com intervalo de descanso das 12h00 às 12h30;
- E 6.º turno: das 10h00 às 18h30, com intervalo de descanso das 13h00 às 13h30;
- g. 7.º turno: das 10h30 às 19h30, com intervalo de descanso das 13h00 às 14h00;

**2.53.** Encontrando-se, à data, os horários da equipa, constituída por nove pessoas, devidamente estruturados, por forma a cobrir todas as necessidades da ..., tendo todos os trabalhadores sido contratados para exercer as funções inerentes às suas categorias profissionais em regime de turnos rotativos, não existindo nenhum trabalhador a exercer horário com descansos semanais fixos.

**2.54.** E conclui que *atribuir o horário solicitado seria estabelecer um regime absolutamente atípico para este local de trabalho, que implicaria uma mudança global de todos os demais horários de trabalho, sob pena de o serviço ficar deficitário nos dias de fim de semana e feriado.*

**2.55.** Assim analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível, nos termos solicitado pela trabalhadora.

**2.56.** Acresce que o pedido da trabalhadora indica uma amplitude diária para prestação de trabalho que corresponde a um dos turnos actualmente existente na organização dos tempos de trabalho, que aliás, segundo a entidade empregadora já vem praticando, com excepção do regime de folgas semanais fixas, circunstância que nos permite concluir que a intenção de recusa deveria, pelo menos quanto a estes dois dias – sábados e domingos – evidenciar a existência de constrangimentos de facto à atribuição do horário nos termos solicitados.

**2.57.** Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. Não basta, por isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

**2.58.** O facto de, no caso, se ter optado por uma organização de tempos de trabalho assente

em turnos rotativos não exclui, à partida, a possibilidade de se aplicar o regime do horário flexível. Na verdade, e citando a Prof. Joana Nunes Vicente, em “Trabalho por turnos, horário flexível e direitos fundamentais”, Revista Questões Laborais, nº 62, p. 24, “(...) não prevendo a lei laboral outro regime de tempo de trabalho que mitigue as dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar desta categoria de trabalhadores – descontadas as referências vagas e genéricas contidas nos artigos 212º, nº 2, al.b) e 221º, nº 2 do Código do Trabalho, das quais é difícil retirar um valor significativo, preciso e intencional – ficará irremediavelmente comprometida a dimensão real do direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar desta categoria de trabalhadores.” Por, e isso conclui a mesma autora, “tendo por fundamento axiológico o programa constitucional de tutela da conciliação entre a vida profissional e a vida privada, julga-se é de reconhecer aos trabalhadores com turnos rotativos um regime de tutela- rectius, o direito a solicitar a fixação de turnos fixos – sob pena de, de outro modo, se sacrificar de forma excessiva a tutela dos seus interesses.”

**2.59.** Ora, a falta de concretização de circunstâncias de facto que impeçam a atribuição do horário flexível nos termos pretendidos, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.60.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

**2.61.** Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.62.** 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 e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**3.1.** A CITE emite **parecer desfavorável** 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE ABRIL DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**