

**PARECER N.º 488/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**PROCESSO n.º FH/1876/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, por comunicação eletrónica e carta registada de **28 de março 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 no dia **29 de fevereiro de 2024**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos seus três filhos, com 5 e 3 anos e 5 meses de idade, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que as 40 horas de trabalho semanais, sejam prestadas de segunda a sexta feira entre as 9h00 e as 18h00, com descanso semanal aos Sábados e Domingos.

**1.3.** A trabalhadora junta ao seu pedido um atestado da Junta de Freguesia de ... comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

**1.4.** Por carta registada remetida à trabalhadora em **1 de março de 2024**, a entidade empregadora solicitou a prestação de esclarecimentos adicionais com vista à apreciação do pedido.

**1.5.** Após a prestação das solicitadas informações, no dia **18 de março de 2024**, veio manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)

1) Ainda que V. Exa. haja formulado um pedido de atribuição de horário flexível, para tanto aludindo aos art.s 56. e 57.º do Código do Trabalho, constatou-se que a V. pretensão de colocação em horário a cumprir apenas de Segunda-feira a Sexta-feira, no período compreendido entre as 9h e as 17h, como melhor infra se explanará, não configura um regime de horário flexível.

Com efeito, a lei entende ser horário flexível — tal como previsto no artigo 56., n.º2 do Código do Trabalho — aquele que se configure dentro dos seguintes termos:

«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;

O «horário flexível», a ser-lhe fixado dentro do «sugerido» por V. Exa., importaria a extinção do poder de direção da empregadora, a qual se veria impedida de verdadeiramente fixar um horário dentro dos limites impostos pelo V. período normal de trabalho e o tempo de laboração do estabelecimento — de onde resultaria a perda de eficácia do exercício do poder de organização e gestão da atividade económica por parte da empregadora (consagrado nos termos das disposições conjugadas dos art.ºs 198. e art.º 212º do CT). O âmbito concedido à empregadora para determinar e organizar o V. horário não pode ficar apenas subordinado aos V. interesses particulares — ainda que sejam legal e socialmente atendíveis —, sendo entendimento da Empregadora que, na determinação do V. horário, devem igualmente ser ponderados os interesses da própria organização económica em que V. Exa. está profissionalmente inserida (e que é também onde V. Exa. obtém rendimentos essenciais para V vida familiar).

Ora, exigir uma tal compressão dos poderes de direção da empregadora apenas se poderia hipotetizar numa situação extrema, como, por exemplo, a de monoparentalidade. É, aliás, esta a típica situação familiar em que os tribunais vêm decidindo pela imposição unilateral de dias de descanso ao fim-de-semana e, mesmo em tais casos, visam colmatar situações de inexistente apoio familiar para as trabalhadoras com filhos menores, acompanhada da ausência de redes ocupacionais e de cuidados destinadas às crianças que estejam disponíveis aos fins-de-semana, e já não para abstracções como conciliar actividade profissional com a vida familiar ou prestar assistência na educação e formação. Tal não é o V. caso, nem sequer sendo também o V. caso uma situação de impossibilidade de o progenitor cumprir deveres familiares ao fim-de-semana, tomando a seu cargo os filhos de ambos enquanto V. Exa. presta trabalho. Pois, como resulta da informação prestada por V. Exa, o V. companheiro não trabalha ao fim-de-semana. E neste ponto há ainda que referir que causa, no mínimo, elevada perplexidade o horário informado por V. Exa. como sendo o efectivamente cumprido pelo V. companheiro. De tal horário resulta um período normal de trabalho semanal de 50 horas — e isto após desconto de uma hora (pausa presumida para descanso obrigatório) em cada jornada laboral dentro do horário indicado por V. Exa. — o que, não ocorrendo situação de pluriemprego (e, com efeito, esta não foi informada por V. Exa.) constituirá uma situação ostensivamente ilícita, ditando as regras da experiência comum que se tratará de uma indicação horária desconforme à realidade e, caso assim seja, uma violação do V. dever de cooperação].

Se é certo que o artigo 56.º do Código do Trabalho materializa os princípios constitucionais de proteção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade, e da maternidade, consagrados nos artigos 59º n.º 1, al. b), 57º n.º 1 e 68.º n.ºs 1 e 4 da Constituição da República Portuguesa, é igualmente certo que, na mesma Lei Fundamental, são também consagrados os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e liberdade e organização empresarial (artigos 51., n.º 1 e 82., n.º 3 da Constituição da República Portuguesa), referindo ainda o artigo 80.º al. c) que a organização económico-social assenta no princípio da liberdade de iniciativa e de organização empresarial no âmbito de uma economia mista, e o artigo 86.º n.ºs 1 e 2 que o Estado incentiva a actividade empresarial, em particular das pequenas e médias empresas, e fiscaliza o cumprimento das respectivas obrigações legais, em especial por parte das empresas que prossigam actividades de interesse económico geral, e que o Estado só pode intervir na gestão de empresas privadas a título transitório, nos casos expressamente previstos na lei e, em regra, mediante prévia decisão judicial.

E, se a estes direitos se sobrepõem os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família, e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar cedendo estes direitos de índole familiar perante os de índole económica apenas quando se trate de interesses imperiosos, então, é de concluir que estes direitos de índole familiar não têm natureza absoluta, como decorre do disposto art.º 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, cabendo, assim, à lei ordinária regular os direitos programaticamente enunciados na Lei Fundamental, compatibilizando-os quando sejam conflitantes, e assim havendo que limitar o exercício de alguns deles.

Os V. direitos de índole familiar não-de ser salvaguardados em equilíbrio com os interesses da Empregadora, pois também a empregadora goza de garantias de índole constitucional — designadamente o livre exercício da iniciativa económica e a liberdade de organização empresarial — cf. art.ºs 61. e 80.º n.º 1 al. c) da CRP — consagradas na lei ordinária, como o poder de estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, e o de determinar o horário do trabalhador dentro dos limites da lei (nos termos do disposto nos art.ºs 97.º e 212. Do Código do Trabalho).

Como V. Exa. bem indicou no V. pedido, o regime da atribuição de horário flexível está consagrado nos artigos 56.º e 57º do Código do Trabalho. Porém, de tais normas resulta que o horário flexível será aquele que o empregador venha a conformar dentro dos limites legalmente fixados, estabelecendo os limites temporais dentro dos quais o horário flexível poderá ser exercido, e, só depois, dentro desses limites, é que V. Exa. poderá gerir o seu tempo por forma a poder cuidar dos seus filhos menores.

Foi, pois, com vista ao justo equilíbrio dos direitos e interesses de ambas as partes, que o legislador laboral consagrou um meio legal que visa compatibilizar os V. interesses — a estipulação de um horário que lhe permita cumprir deveres familiares — e os da empregadora — atribuir às operadoras de supermercado horários de trabalho que lhe assegurem organização e eficiência na exploração do seu estabelecimento.

A proposta de um horário que cerceia a jornada laboral entre as 9h e as 17h de Segunda-feira a Sexta-feira, quando V. Exa. contratou a prestação de trabalho por turnos, em regime de rotatividade horária, a prestar em todos os dias da semana (observando dois dias de descanso, também estes rotativos), como já aludido supra não configura os critérios legalmente estipulados para o horário flexível. Na realidade, em vez de solicitar à empregadora um horário flexível, V. Exa. pretendeu definir unilateralmente o V. horário e submeteu-o à aceitação da empregadora sob a formulação «horário flexível», mas sendo, efectivamente, um horário fixo que elimina um elemento essencial do contrato: a prestação de trabalho ao Sábado e ao Domingo, essencialidade essa que V. Exa. conhece desde a fase pré-contratual.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.»

Refere ainda a lei que, neste regime de trabalho, a trabalhadora poderá efectuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e que deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas. O direito ao horário flexível é assim materializável mediante a escolha, pela trabalhadora, e dentro de determinados limites, das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo depois, à empregadora, elaborar o horário flexível, observando, em tal estipulação, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56. do Código do Trabalho [melhor referidas supra].

Neste conspecto, cabe à empregadora estipular; dentro da amplitude de horário escolhida pela trabalhadora, o início e o termo do trabalho diário, definindo assim os concretos períodos de trabalho, 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 fixe dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

Ora, bem sabendo V. Exa. que o V. período normal de trabalho semanal é de 40 horas (e deveria ser com base neste período normal de trabalho semanal que deveria ter sido apresentada a V. proposta de horário flexível, pois que a redução temporária para amamentação tem, precisamente, esse carácter: temporário), certamente não ignorava, aquando do V. pedido de horário flexível, que, ao indicar a hora de início e de termo da V. desejada jornada laboral, contando que lhe tem que ser dada uma hora de pausa para refeição e descanso, estava a obrigar a empregadora a aceitar a imposição unilateral de um horário fixo, e, de modo algum, a solicitar a atribuição de um horário flexível tal como previsto nos termos da lei laboral que V. Exa. expressamente mencionou.

Instada, posteriormente ao pedido inicial, a esclarecer factos omissos na V. primeira comunicação, informou V. Exa. a empregadora de que pretende a atribuição deste horário durante seis anos, e que o V. companheiro (e progenitor dos V. filhos) não trabalha ao fim-de-semana. Ou seja, estribando-se somente na letra da lei, e sem atender ao seu escopo, bem como aos conflitos de interesses que subjazem a este V. pedido, exigiu a atribuição de um horário fixo dentro de uma estrutura laboral que sempre laborou mediante horários rotativos que contemplam a prestação de trabalho ao fim-de-semana

(e em regime de adaptabilidade individual, o qual V. Exa. expressamente aceitou), por ser esse o período semanal em que, como infra melhor se explanará, a empregadora tem maior necessidade de mão-de-obra. Sendo ainda de assinalar que não existe indisponibilidade de índole profissional que impeça o progenitor (e V. companheiro) de tomar a seu carpo os V. filhos durante a V. prestação de trabalho ao fim de semana.

Ainda que se compreenda que haja maior conforto em assegurar os fins-de-semana como dias de descanso fixo, a presente relação laboral só se iniciou porque V. Exa. expressa e voluntariamente aceitou prestar trabalho aos fins-de-semana, pois desde momento anterior ao da contratação em vigor que V. Exa. conheceu a essencialidade e importância da laboração nesses dias para a empregadora.

Por esse motivo, o horário pretendido por V. Exa. não cabe na hipótese normativa do art.º 56º do Código do Trabalho.

Tal como é do V. conhecimento, além de V. Exa., a empregadora tem ao seu serviço mais cinco trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, sofrendo daí também as restrições próprias do exercício de direitos inerentes à maternidade e parentalidade, tais como as frequentes baixas médicas para prestação de cuidados a filhos doentes, impedimentos prolongados para o trabalho em virtude do gozo de licenças de maternidade, redução horária para amamentação/aleitação, etc. Sendo ainda de prever que, face a este V. pedido e sua repercussão nos horários praticados, algumas das V. colegas venham igualmente a solicitar a atribuição de horário flexível. E, para tudo isto, se impondo à empregadora dar uma resposta legalmente adequada a salvaguardar os interesses de todas as partes envolvidas.

A empregadora tem ao seu serviço um total de quinze trabalhadoras com a categoria de «operadora de ...», seis das quais são mães de filhos menores de 12 anos. Catorze destas quinze trabalhadoras — nas quais se inclui V. Exa — praticam, em regime de rotatividade, os seguintes horários:

#### Quadro

(A 15. trabalhadora presta trabalho a tempo parcial, apenas aos Sábados e Domingos, cumprindo o seguinte horário de trabalho: das 9h às 14h e das 16h às 20h.)

Tomando em conta que, no estabelecimento da empregadora — que é o V local de trabalho — o volume de facturação (e, conseqüentemente, a necessidade de mão-de-obra de trabalhadoras com a categoria «operadora de supermercado», como é o V. caso), aos Sábados, é 40% superior à média semanal, e que da lei laboral aplicável resulta que cada trabalhadora ao serviço da empregadora tem direito ao mínimo de 15 (quinze) Domingos por ano como dia de descanso semanal, há exigências prementes de organização a que a empregadora tem que atender aquando do exercício do seu poder de organização na fixação de prestação de trabalho aos Sábados e Domingos. Porém, à empregadora não são alheios os V. interesses e direitos (sem prejuízo do que supra se referiu quanto à natureza rígida e não flexível do horário solicitado por V. Exa.), razão pela qual, num exercício de composição e adequação de interesses e direitos em conflito, se lhe propõe o seguinte horário, que é composto por dois horários semanais distintos, o A e o B, a cumprir de modo rotativo após cada período semanal:

#### QUADRO

Este horário foi fixado nos termos das disposições conjugadas dos art. 56.º/4 e art.º 47.º/3 do CT; findo o período de dispensa para amamentação/aleitação, o horário passará a ter a seguinte configuração:

#### QUADRO

Deste modo, ainda que haja uma recusa parcial do pretendido por V. Exa., ser-lhe-ão anualmente assegurados cerca de 26 (vinte e seis) Domingos e 26 (vinte e seis) Sábados como dias de descanso semanal (a que acresce um outro — Segunda-feira, quando o descanso semanal seja ao Sábado, e

Terça-feira, quando o dia de descanso semanal seja ao Domingo), um pouco mais de metade da totalidade destes dias no calendário anual. E ainda que, em cada semana, lhe será assegurado que o dia descanso ocorra ao Sábado, ou ao Domingo, pelo que lhe fica sempre garantida a possibilidade de passar em família, pelo menos, um dos dias de cada fim-de-semana.

Realçando-se, por fim, que, nos dias em que V. Exa. efectivamente prestar trabalho, este se conformará dentro da apertada indicação horária sugerida por V. Exa., esforço este que não deve deixar de ser interpretado como vontade da empregadora em atender à V. concreta situação familiar e que importará sérios esforços organizativos do serviço e gestão das expectativas das demais trabalhadoras, as quais são sensíveis a situações de «privilégio horário», o que é, aliás, natural em ambientes laborais com prática de horários rotativos e laboração ao fim-de-semana. (...)

**1.6.** Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, em **28 de março de 2024**, manifestando a sua impossibilidade de aceitar a proposta apresentada, reiterando no essencial a necessidade do pedido que, por isso, mantém (de segunda a sexta feira entre as 09h00 e as 18h00).

**1.7.** 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 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/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 subsequentes 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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência na educação e formação dos seus três filhos, com 5 e 3 anos e 5 meses de idade, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que as 40 horas de trabalho semanais, sejam prestadas **de segunda a sexta feira entre as 9h00 e as 18h00, com descanso semanal aos Sábados e Domingos.**

**2.38.** Contrariamente ao entendimento da entidade empregadora, pela razões e com os fundamentos que acima deixamos reproduzidos nos **pontos 2.26 a 2.30**, e que aqui damos por reproduzidos, consideramos que o pedido da trabalhadora se encontra corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado,

concretizando a trabalhador a amplitude temporal diária e semanal que é a mais favorável à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.39.** O artigo 57.º, n.º 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.

**2.40.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente.

**2.41.** 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)

**2.42.** 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.

**2.43.** Com relevo, a entidade empregadora refere que a trabalhadora detém a categoria profissional de ..., e que com a mesma categoria tem ao seu serviço um total de quinze trabalhadoras, das quais catorze praticam, em regime de rotatividade, os seguintes horários:

## QUADRO

Sendo que a 15ª trabalhadora com a mesma categoria presta trabalho a tempo parcial, apenas aos Sábados e Domingos, cumprindo o seguinte horário de trabalho: das 9h às 14h e das 16h às 20h.

**2.44.** Confrontando o pedido da trabalhadora (de segunda a sexta feira, entre as 09h00 e as 18h00), com a organização dos tempos de trabalho pré-existente no estabelecimento onde presta a sua atividade profissional e para os/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, entendemos que a amplitude temporal indicada no seu pedido não tem enquadramento em nenhum dos horários praticados, pelo que a atribuição do horário que solicita imporia à entidade empregadora a criação de horário “ex novo” completamente desenquadrado da rotatividade de turnos existentes.

**2.45.** Releva ainda o facto de a trabalhadora não ter posto em causa esta matéria na sua apreciação à intenção de recusa, circunstância que nos permite concluir que a atribuição do horário solicitado, por desenquadrado dos horários existentes, traduz um manifesto constrangimento para atual organização dos tempos de trabalho, e que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível.

**2.46.** Saliente-se, no entanto, que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.47.** E que, 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.

**2.48.** Mais note-se ainda que as 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 analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE ABRIL DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**