

## **PARECER N.º 535/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/2229/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **15 de abril 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 ..., afeta à categoria profissional de operadora de máquinas (“Operador Perito”).

**1.2.** Com data de **8 de março de 2024**, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por via do qual solicitou, ao abrigo do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, autorização para trabalhar em regime de horário de horário flexível, a partir de abril de 2024, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha com 14 meses, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo-se prestar a sua atividade profissional de segunda a sexta-feira das 07h00 às 13h00, podendo variar com o horário do turno da tarde (das 15h00 às 21h00).

**1.3.** A trabalhadora junta ao seu pedido uma declaração comprovativa da composição do agregado familiar e uma declaração que atesta que se encontra a amamentar a sua filha.

**1.4.** A entidade empregadora veio, no dia **1 de abril de 2024**, manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito o seguinte:

“ (...) V. Exa. foi contratada pela .... (adiante “...”) no dia 15 de novembro de 2021 para exercer funções como operador de máquinas (“Operador Perito”), conforme resulta da cláusula primeira do seu contrato de trabalho.

A ... desenvolve a sua atividade em regime de laboração contínua, 24 horas por dia e 7 dias por semana, num modelo de turnos rotativos. Existem quatro equipas de operadores de máquinas (A, B, C e D), em conformidade com o mapa que se anexa como Doc. 1, sendo que V. Exa. integra a equipa a equipa C.

Como se referiu, os profissionais que integram estas equipas desenvolvem a sua atividade em regime de três turnos rotativos, das 07:00 às 15:00 — das 15:00 às 23:00 e das 23:00 às 07:00, ocupando de forma sucessiva e contínua os mesmos postos de trabalho, todos os dias e obedecendo à escala sincronizada que se junta como Doc. 2.

De referir ainda que a operação de cada máquina exige, no mínimo, três operadores.

Ora, de acordo com o pedido de atribuição de horário flexível que nos dirigiu, pretende V. Exa., por um período indefinido (“comprometo-me a prescindir deste horário sempre que a minha situação familiar se alterar”), (i) gozar folgas fixas aos sábados e aos domingos e (ii) trabalhar de segunda a sexta-feira apenas das 07:00 às 13:00 horas, podendo variar com o turno da tarde (das 15:00 às 21:00 horas).

Numa nota prévia, cumpre referir, desde logo, que a atribuição do horário flexível nos termos solicitados sempre implicaria a prestação de trabalho em um (ou, possivelmente, dois) dos três turnos rotativos, porém de forma parcial. Ou seja, o horário flexível nos termos solicitados corresponderia a uma redução do(s) turno(s) em duas horas, o que, em bom rigor, significaria a diminuição do tempo de trabalho de V. Exa., o que a ..., naturalmente, jamais aceitaria, sem a perda da respetiva retribuição.

Sem conceder e ainda que assim não se considerasse,

Sucede, porém, que tal regime não se enquadra com o modelo de funcionamento da ... acima detalhado e, mesmo que teoricamente fosse possível, o que apenas por mera hipótese se admite, a verdade é que as consequências daí emergentes, quer para a atividade da empresa quer para os demais profissionais da equipa, seriam manifestamente prejudiciais, visto que estamos a tratar de trabalhadores que se sucedem no mesmo posto de trabalho e em que a falta de um sempre implicaria a interrupção do processo de laboração (pelo menos no que concerne à máquina que seria ocupada por V. Exa.).

As equipas encontram-se dimensionadas de forma que o número exato de colaboradores necessários a operar as máquinas se suceda de forma ininterrupta, garantindo a máxima operacionalidade e a manutenção da atividade da empresa num modelo de laboração contínua. Ou seja, a hipotética ausência de um trabalhador num turno implicaria a necessidade da sua imediata substituição, de modo permanente ou temporário, sob pena de se verificar uma interrupção na operação de uma das máquinas.

Nessa medida, a pretendida preterição da prestação de trabalho por parte de V. Exa. durante o turno noturno (e, potencialmente, também o turno da tarde) teria por consequência a necessidade de contratação de um trabalhador para a substituir, apenas nesse turno e, em contrapartida, a manutenção de V. Exa. sempre no turno da manhã implicaria um excesso no número de operadores, tendo em conta as máquinas disponíveis e a impossibilidade da sua afetação a um posto de trabalho.

Por outro lado, não podemos também deixar de referir que a atribuição do modelo de horário flexível que propõe resultaria numa injustificada sobrecarga dos demais colegas de equipa já que, para que V. Exa. nunca realizasse o turno noturno (e, potencialmente, o turno da tarde), nem trabalhasse aos sábados e domingos, outros teriam de o fazer numa base regular, com sacrifício para a sua própria organização de vida pessoal e familiar. O modelo de organização da ... encontra-se definido de molde a garantir que a partição do tempo de trabalho é realizada de forma justa e equitativa por todos os trabalhadores, princípio que se frustraria caso se fixasse um modelo de horário como aquele que é proposto por V. Exa..

Ora, se o que acima se descreve é aplicável no caso do trabalho durante o período noturno, mais resulta confirmado se considerarmos a hipótese proposta por V. Exa. de não prestar trabalho ao fim de semana. Com efeito, a atribuição de folgas fixas ao sábado e ao domingo implicaria inevitavelmente a necessidade de contratação de um profissional que assegurasse a sua substituição, sob pena da empresa deixar de poder operar na sua plenitude nesses dias, ou, em alternativa, sobrecarregar outros colegas impondo-lhes que não gozassem folga nesses dias para que V. Exa. o fizesse por um período temporal indefinido.

E não estamos a considerar meros inconvenientes ou dificuldades de organização das equipas. A “imposição” da necessidade de contratação de um profissional para substituição de um trabalhador ausente, a perda de operacionalidade de uma das máquinas durante o período do turno noturno ou durante a tarde, ou ao sábado e ao domingo, ou a sobrecarga dos demais membros da equipa de forma contínua, são aspetos que impactam de forma significativa e insustentável a operação da empresa e a viabilidade do seu negócio.

Adicionalmente, e a este propósito, cumpre esclarecer que existem, efetivamente, na ... casos, excepcionais, de trabalhadores que prestam a sua atividade apenas cinco dias por semana, situação que foi inicialmente contratualizada e, nessa medida, que impõe tal limitação. Desde aí e com exceção

desses casos históricos, todos os contratos são realizados de acordo com o modelo de laboração contínua, 24 horas por dia e 7 dias por semana.

Finalmente, cumpre ainda referir que a ... aplica o CCT da APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros (com texto consolidado publicado no BTE n.º 11 de 2018). De acordo com a cláusula 30ª do referido CCT, «[poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios (...)]» (sublinhado nosso).

Ou seja, reconhecendo a especificidade da atividade a que se dedicam as empresas do setor da ..., o próprio CCT reserva às empresas a possibilidade de definirem áreas ou funções que poderão implementar tal modelo flexível, sempre de acordo com os limites e condições que nessa cláusula se encontram refletidos. No entanto, o que sobressai do texto citado é que o próprio CCT reconhece que nem todos os postos de trabalho ou funções permitem a aplicação de tal regime, consoante as suas especificidades próprias e o impacto na normal operação da empresa. É precisamente o caso das funções que são desenvolvidas por V. Exa..

A ... é sensível às especiais necessidades dos seus trabalhadores no que concerne à compatibilização da sua vida profissional com as suas responsabilidades familiares, em particular nos casos - como o presente — de profissionais que desenvolvem funções em áreas nucleares ao desenvolvimento da atividade. Nestes casos, a organização do trabalho deve obedecer a padrões de equidade e transparência que não suscitem quaisquer dúvidas quanto à partição dos tempos de trabalho de forma justa por todos os colaboradores.

O que diferentemente faz V. Exa. é impor à ... durante um período indefinido um horário rígido, que limita em muito o poder de direção legalmente conferido ao empregador e que se manifesta, entre outros aspetos, na possibilidade de definição dos horários de trabalho tendo em conta as necessidades da atividade e as características da função, restrição que pelos motivos já enunciados, a empresa não poderá aceitar.

Em suma, a adoção do modelo de trabalho flexível sugerido por V. Exa. teria um impacto muito significativo na operação da ..., sendo absolutamente indispensável a manutenção de V. Exa. ao abrigo de um regime de trabalho em turnos rotativos, semelhante ao que tem sucedido até ao momento e, recusando-se por esta via, nos termos e com base no disposto no n.º 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido de atribuição de horário flexível apresentado por V. Exa.. (...)"

**1.5.** À intenção de recusa, a entidade empregadora junta dois documentos, sendo um mapa de escalas de trabalho e um mapa de constituição de equipas.

**1.6.** Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, em **8 de abril de 2024**, nos seguintes termos:

"(...) Na sequência, cumpre transmitir que os argumentos aduzidos na vossa comunicação não podem merecer acolhimento.

Desde logo, não corresponde à verdade que o meu pedido vise a atribuição de horário flexível por um período indefinido e uma diminuição do tempo de trabalho aplicável à relação de trabalho.

Desde logo, essa empresa não está a ter em consideração que eu continuo a amamentar a minha filha, (...), com um ano e três meses de idade, conforme é do conhecimento directo de V. Exas. (cfr. Declaração médica de 06.03.2024 junta no meu pedido de 08.03.2024).

Sendo certo que a referida dispensa se prolonga pelo tempo que eu fizer a amamentação.

É assim inequívoco que me assiste a dispensa para amamentação em dois períodos distintos de duração máxima de 1 hora cada ou 2 horas seguidas por acordo com essa empresa, conforme previsto no artigo 47.º, n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho, realidade que não é tida em consideração na vossa comunicação.

De resto, a empresa ... não pode desconhecer que a dispensa acima aludida não determina perda de retribuição e é considerada como prestação efectiva de trabalho, conforme estabelece o artigo 65., n.º 2 do Código do Trabalho.

Por conseguinte, é completamente destituída de fundamento a afirmação na vossa comunicação de que a diminuição do tempo de trabalho implicaria a perda da respectiva retribuição.

Mais cumpre observar que eu não apresentei um pedido de horário rígido, conforme resulta da minha comunicação de 08.03.2024.

Com efeito, indiquei na aludida comunicação a possibilidade de prestar a minha actividade profissional em horário compreendido nos turnos da manhã e da tarde.

Ademais, resulta da lei a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho.

Sendo certo que caso vertente não estamos perante exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Para mais, a empresa não alega e demonstra, de forma objetiva e concreta, a verificação de tais circunstâncias.

A esse propósito, cumpre evidenciar que desde junho de 2022 que a minha actividade profissional não é prestada no turno nocturno e no fim de semana (Sábado e Domingo).

Na verdade, a aqui respondente iniciou em 20 de Junho de 2022 a baixa por risco específico, a qual perdurou até 16 de Fevereiro de 2023. Seguiu-se a licença de parto, conforme informação registada nos vossos serviços.

Por outro lado, só recentemente a empresa retomou a prestação de trabalho no turno nocturno e nos fins de semana, concretamente no dia 01.04.2024.

Efectivamente, tal organização de horário não esteve em vigor na empresa no último ano e meio.

Ora, a realidade acima descrita é omitida na vossa comunicação, salvo o devido respeito.

Mais esquece a empresa ... que o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado 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 protecção ao exercício da parentalidade.

Com respeito ao “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Por fim, cumpre afirmar que o processo certifica que a menor ... vive com a ora respondente em comunhão de mesa e habitação.

Que o progenitor da sua filha por ter actividade profissional no período nocturno não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a menor necessita.

E que o pedido de trabalho em horário de trabalho flexível formulado pela ora respondente visa prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor ..., com um ano e três meses de idade.

Em face de tudo o que antecede, improcede por completo a recusa expressa por essa empresa.

Em consequência, desde já se requer o envio do presente processo à CITE para emissão do parecer a que alude o artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho. (...)

## 1.7. 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 profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades

familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador**

(sublinhado nosso), *deve*: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento*; c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*".

**2.22.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.24.** Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto "(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga

a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a **indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.28.** Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

**2.29.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](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, a partir de abril de 2024, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha com 14 meses, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo-se prestar a sua atividade profissional de segunda a sexta-feira das 07h00 às 13h00, podendo variar com o horário do turno da tarde (das 15h00 às 21h00).

**2.38.** Assim formulado, consideramos que o pedido não preenche os requisitos de admissibilidade previstos nos artigos 56º e 57º do CT, inviabilizando a sua apreciação por esta Comissão.

**2.39.** Com efeito, da conjugação do seu pedido inicial com a apreciação dos fundamentos à intenção de recusa resulta inequivocamente que amplitude de tempo de trabalho indicada pela trabalhadora se mostra reduzida do tempo que coincide (no seu entender) com a dispensa para amamentação.

**2.40.** A verdade é que este é um erro comum, que temos vindo realçar em pareceres anteriores, mas que inviabiliza a procedência do pedido da trabalhadora, na medida em que o horário que solicita não lhe permite o cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal a que se encontra vinculada.

**2.41.** A determinação do horário flexível é uma questão que deve ser decidida a montante e de forma independente do regime do gozo de dispensa para amamentação.

**2.42.** Por conseguinte, e considerada a inadmissibilidade legal da pretensão da trabalhadora, nos termos assim formulados, fica prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

**2.43.** Sem embargo sublinhe-se 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 que, 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.

**2.44.** 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.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

**3.1.** A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá apresentar, a todo o tempo, novo pedido.**

**3.2.** A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o

correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE MAIO DE 2024,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA  
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**