

**PARECER N.º 630/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 2776-FH/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **13 de maio 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 ... .

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido no dia **15 de abril de 2024**, por carta registada, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, trabalhar em regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho com 17 meses que se encontra à sua responsabilidade e com quem reside. Mais refere que é mãe solteira e não tem quem cuide da criança fora dos horários da creche, o que a impede de realizar turnos rotativos e fins de semana, uma vez que a creche se encontra encerrada. Propõe assim que o horário de trabalho seja elaborado de Segunda a Sexta-Feira das 9:00 às 17:00, com folga semanal aos Sábados e Domingos, declarando cumprir as 40 horas semanais.

**1.3.** A entidade empregadora, no dia **7 de maio de 2024**, por comunicação entre p.m.p à trabalhadora, veio manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, nos seguintes termos:

“ (...) Acusamos a recepção da comunicação de V. Exa., recebida em 17 de Abril de 2024, que foi dirigida à “...» na qualidade de Empregadora, solicitando a atribuição de um horário, nos seguintes termos: “Segunda a Sexta-feira o turno das 9:00 às 17:00, Folga Sábado e Domingo’ colocando-se V. Exa. fora do âmbito da prestação da actividade dos horários rotativos e fins-de-semana.

Nessa comunicação, V. Exa. invoca o artigo 56.º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57º do CT, pronunciar-se-á sobre o mesmo, sem prejuízo de assinalar todas as irregularidades e incompletudes de que o mesmo padece e tendo em vista a sua posterior tramitação, designadamente a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Assim, e em resposta ao referido pedido, somos a comunicar que é nossa Intenção recusar o seu pedido de atribuição de “horário flexível” nos moldes peticionados, entre outros, com os seguintes fundamentos:

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido:

De acordo com o artigo 57.º do Código de Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
  - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que esta impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

Ora, no pedido apresentado, V. Exa. não refere que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, tão pouco junta declaração comprovativa da composição do agregado familiar. O conhecimento efectivo da idade da criança pela entidade empregadora é um pressuposto indispensável da aplicação do pedido, motivo pelo qual cabia a V. Exa. comprová-lo pelo meio legalmente admissível, bem como que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Salientamos, assim, que o requisito legal ora em causa não está verificado com uma mera declaração do trabalhador nesse sentido, mas antes exige uma declaração que ateste tal facto, o que não sucedeu no seu pedido.

Acresce que V. Exa. não indicou o prazo previsto, dentro do limite aplicável, bem como a data de início do pedido.

A omissão dos elementos de prova supra identificados, determina a impossibilidade de apreciação do seu pedido que nos foi formulado enquanto sua entidade empregadora.

Como já se referiu o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais, acresce que a aceitação do horário flexível nos termos que nos são concretamente pedidos, colocaria em causa o normal e adequado funcionamento da actividade da ..., na loja a que V. Exa. se encontra afecta.

Com efeito, o art. 56.º do Código do Trabalho regula o conceito de horário flexível, considerando com tal aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e em que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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.

Nestes termos, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, a entidade empregadora praticamente não tem qualquer margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, desvirtuando por completo o procedimento de horário flexível, conforme está previsto no n.º 3 do art. 56.º do Código do Trabalho.

E, note-se, ainda, o entendimento sufragado pelo Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão de 28.10.2020, Proc. ..., "(...) compete ao empregador - naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha diária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador - determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenho solicitado a prestação laboral nesse regime horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário".

Pelo que, face ao exposto, e por ausência do preenchimento dos requisitos previstos no art. 57º do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que é intenção ..., enquanto entidade empregadora, indeferir o seu pedido, nos termos supra melhor identificados.

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da actividade

Ainda analisado o seu pedido de alteração de horário para o período das 9h00 às 17h00, conclui-se que se trata, no fundo, de uma alteração para horário fixo, ficando a trabalhadora em situação diferente aos demais trabalhadores da mesma loja.

Como é do conhecimento de V. Exa. a loja onde se encontra afecta opera por turnos, sendo que a alteração pretendida implica a análise às diversas implicações de gestão de recursos humanos. Desde logo, o facto de o pleno funcionamento da loja ser garantido por apenas cinco trabalhadores entre as 9h00 e as 20h00, horário de funcionamento.

Desses cinco trabalhadores, uma trabalhadora presta actividade em horário reduzido, de apenas 30 h semanais, por se encontrar em dispensa para amamentação, com o dia de folga necessariamente ao domingo por ser gerente e em regime de horário flexível, apenas realizando manhãs e dois sábados por mês; uma outra trabalhadora, com elevada antiguidade, e atendendo às particulares condições do seu contrato de trabalho, não presta a sua actividade aos fins-de-semana, por ser igualmente gerente pelo que folga necessariamente ao domingo, circunstâncias que dificultam a rotatividade dos dias de descanso aos fins-de-semana pela equipa numa lógica de equidade.

Acresce que, para abrir a loja são necessários pelo menos dois trabalhadores para o turno da manhã (9h00-17h00, sendo que uma das trabalhadoras, como supra melhor se identificou termina o seu turno às 15h00 (em horário reduzido) e outros dois trabalhadores no período da tarde (12h00-20h00). Normalmente de manhã fica uma colaboradora na loja e outra no armazém e na parte da tarde até às 17h00, dois trabalhadores em loja e um ou dois no armazém (pela saída da trabalhadora as 15h). A partir das 17h00, horário que representa maior fluxo de clientes, ficam alocados pelo menos dois colaboradores em loja. Se por algum motivo de gestão da loja, não for possível ter dois colaboradores pela manhã, a loja abre apenas com um elemento e às 12h00 entram necessariamente mais dois colaboradores.

Note-se que a afluência de Clientes à loja é muito mais intensa no período de almoço, a partir das 12h00 e a partir das 17h00, bem como ao fim-de-semana, pelo que o volume de trabalho é muito maior nesses dias.

Pelo que aumentam exponencialmente as tarefas inerentes às funções exercidas por V.Exa., designadamente de atendimento ao público, cobertura de caixa, entre outras, sendo por isso V. Exa. indispensável à actividade da entidade empregadora.

Sendo certo que, como a Loja se encontra aberta ao fim-de-semana nem todos os trabalhadores podem ter, ao mesmo tempo, folga nesses dias.

A entidade empregadora numa procura de compatibilização da vida familiar com a vida profissional elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de modo a que todos os trabalhadores da loja tenham de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e ao domingo, sem prejuízo de ter que ajustar os horários às circunstâncias já supra melhor identificadas.

Tem de existir um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos diversos trabalhadores, quer aqueles que tenham responsabilidades parentais, quer aqueles que não as tenham.

Se fossem concedidas a V. Exa. folgas fixas ao sábado e domingo, ficaria necessariamente excluída do regime de rotação em vigor na loja, solução que não seria razoável para os demais trabalhadores da Loja, quer porque comprometeria irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da loja.

Assim, a pretensão de V. Exa. não pode ser aceite, por ser absolutamente incompatível com a forma de organização do trabalho desta empresa.

Pelo que, a prestação da sua actividade nos termos actualmente previstos e praticados, é essencial e necessária, e uma exigência imperiosa para o funcionamento da .... (...)"

**1.4.** Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo pronunciar-se quanto aos fundamentos da intenção de recusa, nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.

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

**Cumprir analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

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

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

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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 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 inadiável e imprescindível ao filho com 17 meses que se encontra à sua responsabilidade e com quem reside. Refere que é mãe solteira e não tem quem cuide da criança fora dos horários da creche, o que a impede de realizar turnos rotativos e fins de semana e propõe que o horário de trabalho seja elaborado de Segunda a Sexta-Feira das 9:00 às 17:00, com folga semanal aos Sábados e Domingos, declarando cumprir as 40 horas semanais.

**2.38.** Assim formulado, entendemos que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais para a sua admissibilidade. Com efeito, a trabalhadora indica uma amplitude temporal (entre as 09h00 e as 17h00) que correspondendo a uma prestação de trabalho de 5 dias por semana (de segunda a sexta) não lhe permite cumprimento de um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

**2.39.** O artigo 213º do Código do Trabalho determina que “o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10

horas.”

**2.40.** A considerarmos este período de intervalo mínimo para descanso no período normal de trabalho diário fixado entre os limites indicados ou propostos pela trabalhadora, teríamos o tempo de trabalho diário reduzido a 7h00m, o que, em abstrato, não permitiria o cumprimento do período normal de trabalho de 40 horas semanais a que se encontra vinculada.

**2.41.** Refira-se, no entanto, que o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deva estabelecer um período para intervalo de descanso **não superior a duas horas**, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

**2.42.** O que vale por dizer que se torna compreensível e legalmente admissível qualquer eventual e possível diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, já que **o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível pode não ter uma duração mínima de uma hora (deve, no entanto, ter uma duração máxima de duas horas)**.

**2.43.** Tem sido, aliás, entendimento desta Comissão - em pareceres anteriores - que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

**2.44.** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

**2.45.** Assim, e sem prejuízo de poder voltar a elaborar novo pedido que cumpra os pressupostos legais para a sua admissibilidade, é nosso entendimento que não estão reunidos os requisitos formais para que possa ser acolhida e analisada a pretensão da

trabalhadora, ficando assim prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

### **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 ... **que, querendo, poderá formular a todo o tempo novo pedido de horário flexível.**

**3.2.** A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JUNHO DE 2024,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**