

PARECER N.º 673/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/3041/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora., enviou à CITE, em **29 de maio de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora, acompanhado do pedido da trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora aos fundamentos da intenção de recusa.

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **3 de maio de 2024**, por via do qual, representada por mandatária constituída (conforme procuração junta) solicitou a atribuição de horário flexível nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a fim de prestar assistência ao seu filho, nascido em 27.05.2022, e com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação. A trabalhadora refere que não existe quem possa alternativamente assegurar o transporte do filho para a creche que frequenta e bem assim quem fique com o filho para além do horário de funcionamento daquele estabelecimento fixado de segunda a sexta feira entre as 07h30 e as 19h30.

1.3. De forma a compatibilizar os seus horários de trabalho com o horário de funcionamento da creche e os cuidados a prestar ao filho, a trabalhadora propõe que o seu horário seja elaborado de segunda a sexta feira entre as 07h45 e as 19h00, com intervalo para descanso e folga semanal aos sábados e domingos, esclarecendo que na loja onde presta a sua atividade, designadamente na secção de cafetaria existem trabalhadores/as que praticam os seguintes horários: das 07h00 às 17h00, das 09h00 às 19h00 e das 11h30 às 21h30, não descurando a possibilidade de ser integrada noutra secção na qual se pratiquem horários coincidentes com as suas necessidades de conciliação.

1.4. A trabalhadora junta cópias dos cartões de cidadão dos membros do agregado familiar, um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, documento

comprovativo da situação profissional e horários praticados pelo outro progenitor, e ainda documento comprovativo do horário de funcionamento da creche frequentada pela criança.

1.5. Por comunicação remetida à trabalhadora no dia **22 de maio de 2024**, a entidade empregadora, manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, nos termos que transcrevemos:

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

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário; Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 07h45 às 19h00, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva —ao contrário do que acontece com os colegas —de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera questão do intervalo de descanso (art. 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.» (...).



Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito. (...)

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração ao regime de folgas, com folgas fixas aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Neste sentido, atente-se no entendimento vertido no aresto datado de 30.06.2021 do Tribunal da Relação de Lisboa (...), segundo o qual “[c]omo manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não poderá prestar trabalho (arts.56º, nº3 e 212º, nº 1 do CT).

Mais ainda, o facto de V. Exa. indicar que pretende trabalhar apenas de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados. Se assim



for, diga-se que pedido relativo aos feriados não tem qualquer fundamento legal (visto estar totalmente fora da disponibilidade do trabalhador, no âmbito dos arts. 55º a 57º do CT) e é legalmente impossível. (...).

A Convenção Colectiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva clausula 10º, alínea c) o seguinte: nos horários que sejam organizados por forma a preverem a prestação de trabalho em todos os dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

(...)

Desta forma, e conforme estabelecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56º do CT.

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da Loja

Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja no (doravante designada por «loja»), exercendo as funções na secção de Cafetaria/Padaria. A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 06h00 e as 21h30.

Isto posto:

1. A loja tem um total de 44 trabalhadores, 29 a tempo inteiro e 15 a tempo parcial.
2. Na loja existem 16 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.
3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo 1 trabalhador cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de pedidos de alteração do horário de trabalho.
4. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho.
 - a) Abertura – das 06h00 às 15h00, das 06h30 às 16h30 ou das 07h00 às 17h00
 - b) Intermédio – das 09h00 às 18h00 ou das 09h00 às 19h00
 - c) Fecho – das 11h30 às 21h30
5. Com efeito, V. Exa. integra a secção de Cafetaria, composta por mais 2 trabalhadores – um a tempo inteiro e outro a tempo parcial.
6. Na secção de cafetaria são praticados dois horários – horário de abertura (das 07h00 às 17h00) e o horário de fecho (das 11h30 às 21h30),



maioritariamente assegurado pelo trabalhador a tempo parcial, contratado para efectuar o horário das 17h30 às 21h30.

(...)

9. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente à semana, entre as 10h00 e as 12h00, e entre as 17h00 e as 19h00.

10. A afluência de clientes no horário supramencionado é especialmente sentida às sextas feiras, sábados e domingos, nos períodos supra descritos.

11. Por conta desta afluência, as diferentes secções têm de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos.

12. A secção de Padaria necessita de assegurar sempre, a presença de, pelo menos, um trabalhador, em cada um dos horários – abertura e fecho – para o seu correto funcionamento.

Ora,

13. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 07h45 e as 19h00, e folgas fixas ao fim de semana.

14. Desta forma, e antes de mais, reitera-se que o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56º e 57º do CT, não configurando, por conseguinte um horário flexível.

No seguimento,

15. Atribuir-lhe o horário solicitado significa que não estaria assegurada, em primeiro lugar, a rotatividade dos turnos uma vez que V. Exa. iria praticar maioritariamente parte do horário de abertura,

16. Apesar de praticar maioritariamente parte do horário de abertura, não conseguiria assegurar efetivamente a abertura.

17. No seguimento, os trabalhadores da secção de Padaria têm de preparar a secção antes da abertura (07h00) de forma a preparem os produtos antes dos clientes chegarem.

18. Ora, se V. Exa. iniciar a sua jornada às 07h45 não conseguirá assegurar a abertura de loja, o que significa que, como apenas existe mais um trabalhador na secção, a tempo inteiro, que com a atribuição do horário solicitado por V. Exa. teria obrigatoriamente de praticar o horário de fecho e a loja ficaria sem ninguém que conseguisse assegurar a abertura.

19. (...) o horário solicitado por V. Exa. não existe, nem tem enquadramento, na secção de Cafeteria. Ou seja, a entidade empregadora teria de criar um horário novo para acautelar as suas necessidades.

20. O que causa um prejuízo sério à empregadora que, além de não poder alterar a forma de funcionamento da loja, não tem trabalhadores suficientes para colmatar a sua ausência- relembra-se que a secção de cafeteria é composta por 3 trabalhadores, já incluindo V. Exa. – 2 a tempo inteiro e 1 a tempo parcial.

21. Desta forma a loja não é obrigada a atribuir-lhe um horário que não existe.

(...)

26. (...) a acrescer ao descrito com a atribuição do horário solicitado por V. Exa., o outro trabalhador a tempo inteiro que faz parte da secção seria obrigado a efectuar sempre o horário de fecho.

27. E ademais, o colega de V. Exa. nunca poderia folgar ao fim de semana, uma vez que a loja ficaria sem V. Exa., segunda trabalhadora a tempo inteiro que poderia assegurar a abertura, de forma a que o trabalhador contratado a tempo parcial assegure o horário de fecho.

28. Atribuir-lhe o horário solicitado resultaria em dias em que a secção não teria o numero mínimo de trabalhadores necessários para assegurar o seu



funcionamento, tal como se verifica, por exemplo, nos dias 7, 13, 14, 29 e 21 de julho, conforme simulação do mês de julho.

29. Com efeito, o número de trabalhadores que está alocado à secção de V. Exa. é o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento.

30. (...) e a secção pratica dois horários e nenhum deles corresponde àquele solicitado por V. Exa.

(...)

36. Desta forma, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horário diversificados e folgas rotativas em vigor em toda a loja, e por consequência, também na secção onde se encontra.

37. Como é habito, a loja tentou, por todos os meios promover um noco acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.

38. No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.

(...)"

1.6. A entidade empregadora refere uma simulação do horário referente ao mês de julho de 2024 que, contudo não foi remetido com o expediente.

1.7. A trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, por comunicação remetida à entidade empregadora em **28 de maio de 2024**, na qual, em suma, impugna aqueles fundamentos, considerando que é possível para entidade empregadora enquadrar a trabalhadora no horário intermédio, das 09h00 às 18h00 ou das 09h00 às 19h00, que já existe na loja onde trabalha, mesmo que para tal se verifique a necessidade de a alterar de secção. Sublinha, contudo, que na secção de cafetaria existem trabalhadores a praticar horários das 07h00 às 15h00, das 09h00 às 19h00 e das 11h30 às 21h30. Reitera a necessidade de que lhe seja atribuído um horário flexível compreendido entre as 07h45 e as 19h00, com intervalo para almoço, de segunda a sexta feira, com dias de descanso aos sábados e aos domingos.

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

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante 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 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 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, “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 concreto, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a fim de prestar assistência ao seu filho, nascido em 27.05.2022, e com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira entre as 07h45 e as 19h00, com intervalo para descanso e folga semanal aos sábados

e domingos, esclarecendo que na loja onde presta a sua atividade, designadamente na secção de cafetaria existem trabalhadores/as que praticam os seguintes horários: das 07h00 às 17h00, das 09h00 às 19h00 e das 11h30 às 21h30, não descurando a possibilidade de ser integrada noutra secção na qual se pratiquem horários coincidentes com as suas necessidades de conciliação.

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

2.39. A entidade empregadora refere que o pedido apresentado não configura um horário flexível, já que derrota o procedimento previsto nos nºs 2 e 3 do artigo 56º, ao indicar que pretende trabalhar num horário fixo, quando na realidade a lei lhe permite apenas escolher as horas de entrada e saída, sendo as opções dadas pelo empregador.

2.40. Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.30** que aqui damos por reproduzidos, na esteira, aliás, do já decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “apesar do horário solicitado ter **horas fixas de início e termo** do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um **horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

2.41. Sobre esta mesma questão, pode ainda ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «[e]ntende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., **aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.** Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que **possibilite** a conciliação da vida profissional com a vida familiar

de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”

2.42. E ainda, sobre a questão das folgas fixas importa sublinhar, de acordo com mais recente jurisprudência dos Tribunais Superiores que “[o] horário flexível é, antes de mais, um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso” – cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17-03-2022, disponível em www.dgsi.pt - e que “[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** - cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12-10-2022 disponível em www.dgsi.pt – ou ainda que “[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** - cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22-06-2022 disponível em www.dgsi.pt.”

2.43. – Este último acórdão mencionado é aliás proferido no âmbito de um recurso de revista excepcional que aceitou a existência de contradição de acórdãos sobre questão dos dias de descanso semanal - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21-04-2022 disponível em www.dgsi.pt – razão pela qual entendemos que a questão se oferece jurisprudencialmente superada, não se vislumbrando razões para que possa/deva conceder-se em opinião diversa.

2.44. Afigura-se, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

2.45. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.46. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente. Menciona, sem qualquer concretização razoável que os trabalhadores/as com a categoria profissional da requerente, alocados à mesma secção, têm formação específica, ficando assim por esclarecer que funções ou competências tem a trabalhadora em especial que a impeçam de ser substituída.

2.47. Não se mostrando efectivamente materializada esta impossibilidade, apreciaremos de as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da Loja Continente onde a trabalhadora presta a sua atividade.

2.48. “As 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

2.49. 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.

2.50. Segundo alega a entidade empregadora, à secção de cafetaria estão afectos/as três trabalhadores/as, sendo 2 a tempo inteiro, entre os/as quais a requerente, e 1 a tempo parcial. Nesta secção a organização dos tempos de trabalho passa pela rotatividade de dois horários – horário de abertura (das 07h00 às 17h00) e o horário de fecho (das 11h30 às 21h30),

maioritariamente assegurado pelo trabalhador a tempo parcial, contratado para efectuar o horário das 17h30 às 21h30.

2.51. Porque conseguinte, entende a entidade empregadora que a amplitude indicada pela trabalhadora [segunda a sexta feira entre as 07h45 e as 19h00, com intervalo para descanso e folga semanal aos sábados e domingos] não permite o enquadramento em nenhum dos horários praticados na secção de cafetaria.

2.52. Contestando, refere a trabalhadora que na secção de cafetaria existem trabalhadores a praticar horários das 07h00 às 15h00, das 09h00 às 19h00 e das 11h30 às 21h30.

2.53. Em bom rigor, nenhum dos intervenientes suporta a sua alegação com suporte documental que nos permita validar tais afirmações. E se a lei determina a necessidade da entidade empregadora alegar a existência de exigências imperiosas de funcionamento que obstem à atribuição do horário flexível, também concede a faculdade de que a trabalhadora se possa pronunciar ainda quanto a estas exigências, e evidentemente, se assim o entender, contraria-las documentalmente.

2.54. Não o fazendo, e porque à CITE não cumpre pronunciar-se sobre a possibilidade de alterar o posto de trabalho da requerente, designadamente para outra secção, entendemos que, de facto, o horário solicitado pela trabalhadora **não se enquadra na organização dos tempos de trabalho já existente na secção de cafetaria.**

2.55. Com efeito, da forma como se apresenta demonstrada a organização dos tempos de trabalho desta secção, a atribuição à trabalhadora do horário que solicita imporia a elaboração de um horário “ex novo” para atender ao seu pedido, o que representa um manifesto constrangimento para organização dos tempos de trabalho pré-existente, e que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível. Em particular, se atendermos ao facto de estarmos perante uma organização dos tempos de trabalho assente em turnos rotativos.

2.56. Entendemos, por isso, que o desajustamento da amplitude indicada pela trabalhadora com os turnos existentes na loja, e em especial na secção onde exerce a sua atividade profissional, constitui uma exigência imperiosa de funcionamento do estabelecimento objetivamente concretizada.

2.57. Note-se, porém, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.58. 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 – INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

3.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

3.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do

mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

IV – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

4.1. 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 a todo o tempo formular novo pedido.**

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JUNHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.