

PARECER N.º 1041/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/4779/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **26 de agosto 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 ...

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido, por correio registado com AR, no dia **1 de agosto de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha com 9 anos de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo nesse sentido, que, a partir dia 1 de agosto de 2024, e pelo prazo máximo legalmente previsto, o horário seja elaborado de segunda a sexta feira, das 08h00 às 16h00.

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

1.4. A entidade empregadora, por comunicação enviada à trabalhadora em **19 de agosto de 2024**, manifestou **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(…) Na qualidade de mandatários da ... (de ora em diante "...", "Entidade Empregadora" ou "Empresa"), vimos, pela presente, remeter resposta à carta de V. Exa. rececionada a 2 de agosto de 2024 pela ..., sua entidade empregadora, na qual solicita, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de horário flexível (pelo prazo previsto na lei), no período compreendido entre as 08h00e as16h00, por forma a que possa prestar assistência à sua filha de 9 anos, com produção de efeitos a partir de1 de agosto de 2024.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º2 a 4 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar-lhe a intenção de recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível, com base nos seguintes fundamentos: (i) falta do preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido, e (ii) por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de acordo como seguinte.

A. Da falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido

1. V. Exa. foi admitida em 1 de março de 2017, como operadora semiespecializada, nomeadamente para exercer funções de montagem e embalagem de dispositivos médicos;

2. Aquando da sua contratação, V. Exa. obrigou-se a cumprir o horário de trabalho que fosse fixado em cada momento pela Entidade Empregadora, tendo sido pressuposto da sua contratação a prestação de trabalho em regime de horário por turnos, conforme consta do seu contrato de trabalho, nomeadamente na Cláusula Terceira e Quarta, relativamente ao horário de trabalho por turnos e respetivo subsídio devido pela prestação de trabalho em regime de horário por turnos;
 3. As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais foram determinantes para a sua contratação;
 4. Atualmente, V. Exa. presta funções na secção da montagem, a qual funciona num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, mais concretamente: (i) das 07h00 às 15h30 de segunda a quinta-feira e das 07h30 às 15h30 à sexta-feira e (ii) das 15h30 às 24h00 de segunda a quinta-feira e das 15h30 às 23h30 à sexta-feira, sempre com uma rotação semanal;
- Cumprе salientar que o simples facto de V. Exa. viver em comunhão de mesa e habitação com menor não representa um facto que impede o desempenho das funções profissionais nos termos acordados com a Empresa;
6. Cumprе ainda realçar que o seu pedido não se enquadra no regime de horário flexível, uma vez que não pretende um horário exigível, mas sim um horário fixo, desconsiderando o regime de trabalho por turnos rotativos para o qual foi expressamente contratada;
 7. Sendo que, cumprе esclarecer que o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que não é o mesmo que um horário fixo, com descansos fixos — ou seja, não pressupõe, nem exige, que seja determinado pela Empresa um horário fixo ou de laboração apenas em determinados dias, antes visa proporcionar uma agilização na organização do tempo de trabalho num regime de flexibilidade, de acordo com o período normal de trabalho previamente determinado;
 8. Consequentemente, ao solicitar a prestação de trabalho apenas no horário das 08h00 às 16h00, de segunda-feira a sexta-feira, tal consubstancia um horário rígido e uma limitação ao poder de direção da Entidade Empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos do disposto no artigo 212.º do Código do Trabalho;
 9. Pretende, V. Exa. definir o seu próprio horário de trabalho, com carácter fixo, enquanto o horário flexível diz respeito aos limites diários da prestação de trabalho, não podendo o trabalhador determinar o seu horário;
 10. Ao que acresce referir que pretende este horário a partir de 1 de agosto de 2024, quando a sua carta foi rececionada pela ... em 2 de agosto de 2024, incumprindo desta forma o período de antecedência mínima face à data de produção de efeitos, previsto na legislação em vigor;
 11. Entende assim a ..., pelos motivos atrás expostos, que o pedido de V. Exa. não preenche os requisitos legais de que depende a autorização de trabalho em regime de horário flexível;
 12. Veja-se a este respeito, o Acórdão da Relação de Lisboa, de 18 de maio de 2016: “mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido - depois, dentro desses limites, e que o trabalhador poderá exigir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver (...) não é o caso dos autos, uma vez que a trabalhadora pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito”; Acresce que, é ao empregador que compete a fixação do horário de trabalho dos trabalhadores, solução que não é afastada pelo regime previsto no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, sendo certo que “o trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais”, Bernardo Lobo Xavier/António Nunes de Carvalho, Organização flexível do tempo de trabalho, RDES, jan./dez., n.º 1-4);
 14. E que “Como 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 prestará trabalho (...)” — ex vi Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 30 de junho de 2021;
 15. Pelos motivos atrás expostos, entende a ... que o pedido formulado não se enquadra no regime de horário flexível, nem cumprе os requisitos legalmente previstos para o efeito;

Sem prescindir,

B. Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa

16. O horário flexível é um direito do trabalhador com responsabilidades familiares, atribuído por lei, cujo exercício não pode ser, todavia, desassociado da situação da empresa.

17. A ... encontra-se presente em Portugal desde 1966, com um estabelecimento fabril em ..., que se dedica à montagem e embalagem de dispositivos médicos, mais concretamente, sistemas de transfusão e infusão;

18. Sendo que a maioria dos trabalhadores encontra-se a prestar trabalho na produção, que presta trabalho em regime de turnos rotativos, mais concretamente:

- Secção da montagem: (i) das 07h00 às 15h30 de segunda a quinta-feira e das 07h30 às 15h30 à sexta-feira e (ii) das 15h30 às 24h00 de segunda a quinta-feira e das 15h30 às 23h30 à sexta-feira, sempre com rotação semanal;

- Secção da embalagem: (i) das 07h00 às 15h00; (ii) das 15h00 às 23h00 e (iii) 23h00 às 07h00, sempre com rotação semanal;

19. No desempenho das suas funções, V. Exa. encontra-se inserida numa linha de produção, mais concretamente, na secção da montagem;

20. Essa linha de produção funciona de uma forma sequencial pelo que o seu normal funcionamento depende do trabalho dos trabalhadores que integram essa linha de produção, em regime de turnos rotativos, na medida em que sai um turno para entrar o outro e assim consecutivamente, não havendo possibilidade de colocar um trabalhador em horário desfasado dos restantes, por não ser exequível na produção e na linha de montagem sequencial;

21. Devido à circunstância da laboração ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho, a ... teve necessidade de instituir nesse serviço o regime de turnos rotativos, a que se encontram sujeitos os trabalhadores;

22. Conforme atrás referido, na secção da montagem onde V. Exa. se encontra inserida, existem dois turnos rotativos (Turno I e II), mais concretamente: (i) das 07h00 às 15h30 de segunda a quinta-feira, e das 07h30 às 15h30 à sexta-feira e (ii) das 15h30 às 24h00 de segunda a quinta-feira, e das 15h30 às 23h30 à sexta-feira, sempre com rotação semanal;

23. Sucede que, V. Exa. vem requerer a prestação de trabalho das 08h00 às 16h00 de segunda-feira a sexta-feira;

24. Ora, cumpre desde já referir que o horário de trabalho solicitado por V. Exa. (das 08h00 às 16h00) não existe na ..., e não integra, assim, nenhum dos horários existentes na montagem;

25. Não podendo ser exigível à ... a criação de um horário de trabalho exclusiva V. Exa., e adaptado às suas particulares necessidades; E bem assim, de acordo com aquele que tem sido o entendimento da CITE nesta matéria — veja-se, a título de exemplo, os pareceres da CITE n.º 958/CITE/2023, n.º 962/CITE/2023;

27. Assim, qualquer horário de trabalho fora dos turnos e rotação existentes não é exequível, uma vez que o trabalho realizado para além de ser sequencial e nos turnos respetivos é sempre realizado com o ritmo respetivo, com o número de pessoas indispensáveis para a realização do serviço;

28. Qualquer alteração que fosse introduzida no horário de turnos rotativos em vigor acarretaria graves inconvenientes para o normal funcionamento da Empresa, nomeadamente no sector da montagem, uma vez que afetaria os horários de trabalho dos demais trabalhadores da referida secção, com a agravante de ser imperativo ao funcionamento da secção da montagem a rotação equilibrada entre todos os trabalhadores, de modo a evitar sobrecargas que podem afetar o normal funcionamento da Empresa podendo até comprometer a capacidade de assegurar o processo produtivo nas suas diversas componentes, com os níveis de qualidade e consistência que sempre pautam os seus serviços e que os seus clientes exigem e procuram;

29. Acresce que, colocar V. Exa. num horário não existente na Empresa ou mesmo alocá-la a apenas um dos turnos, para além da impossibilidade atrás referida, levaria à perda de horas de trabalho

correspondentes a um posto de trabalho, na medida em que a Empresa não teria outro trabalhador para assegurar o resto do dia de trabalho, uma vez que todos os trabalhadores cumprem os horários por turnos rotativos atrás referidos;

30. Como V.Exa. bem sabe, só garantindo o cumprimento do horário que lhe foi atribuído consegue a ... garantir que estão presentes os colaboradores necessários durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afectada e, bem assim, que há uma distribuição rotativa dos horários de trabalho, não se beneficiando uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm igualmente necessidades de assistência familiar, e assim teriam de assegurar a prestação de trabalho durante a semana em detrimento da rotatividade e dias de descanso entre turnos;

31. Como se compreende, a organização dos horários de trabalho da ... não pode ficar apenas subordinado aos interesses particulares dos trabalhadores devendo ser ponderados também os interesses da própria unidade onde se insere, bem sabendo que o funcionamento do serviço prestado na Empresa obriga à prestação de trabalho nos turnos existentes, pois se assim não for, todo o processo produtivo fica posto em causa, o que no limite até podia levar ao encerramento da Empresa, por não ser possível, por hipótese, ter de ir ao encontro dos interesses de cada um, em detrimento dos interesses da própria Empresa;

32. Tendo para mais em conta a natureza de uma unidade fabril, cujo trabalho é sequencial e com funcionamento em turnos rotativos, seria absolutamente insustentável criar horários específicos em função das necessidades de cada trabalhador, ou mesmo alocar os trabalhadores apenas aos turnos que melhor serviriam as suas necessidades, levando ao encerramento da unidade fabril, por não ser possível produzir nestes termos;

33. Inclusivamente, a criação de um horário específico de acordo com as necessidades de V. Exa., ou mesmo alocá-la a apenas um dos turnos existentes, representaria uma limitação à liberdade económica da Empresa, consagrada constitucionalmente, na medida em que a mesma ver-se ia obrigada a aceitar a implementação de um regime de organização de tempos de trabalho que a própria não só não implementou, como não é compaginável com as suas necessidades e interesses;

34. Acresce que, quando V. Exa. foi contratada tinha perfeito conhecimento da forma de funcionamento da Empresa e da sua organização, tendo tal sido pressuposto da sua contratação;

35. Motivo pelo qual, a aceitação do pedido do V. Exa. nos exatos termos apresentados, levaria a descaracterizar por completo o vínculo laboral contratualizado, na medida em que a natureza das respetivas funções e do próprio serviço onde se encontra integrada, exigem a prestação de trabalho num regime de turnos rotativos, sendo esse um dos pressupostos essenciais da

contratação para essas mesmas funções e serviço. (...)"

1.5. Com data de **22 de agosto de 2024**, por comunicação eletrónica, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando, no essencial, o pedido formulado, e esclarecendo que pretende existem outros horários para além dos mencionados na intenção de recusa,

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

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e

mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

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

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

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

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e

princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

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

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

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

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

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível

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

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

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/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 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 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 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 à sua filha com idade inferior a 12 anos, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo queo horário seja elaborado entre as 08h00 e as 16h00 de segunda a sexta feira.

2.38. Assim formulado, entendemos que o pedido da trabalhadora não se encontra em condições de ser apreciado por esta Comissão, uma vez que, sem mais elementos, não podemos afirmar, com razoável segurança, que o pedido permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal.

2.39. Embora a trabalhadora indique expressamente uma amplitude diária de oito horas (entre as 08h00 e as 16h00), tal facto não permite, ainda assim, considerar válido o pedido. Com efeito, 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. No âmbito do regime jurídico previsto para o horário flexível determina o artigo 56º, nº3 do Código do Trabalho, que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas. Temos entendido, neste contexto, que o legislador não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, uma vez que, em concreto, se trata 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.

2.41. Pelo que admitimos que se torna compreensível 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.

2.42. 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.

2.43. 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.

2.44. Sucede, todavia, que o intervalo para descanso tem de ser cumprido, com exceção dos casos em que a organização dos tempos de trabalho se encontra previamente determinada em regime de “jornada contínua”. E no caso concreto, a amplitude indicada pela trabalhadora [08h00-16h00] não permite a determinação de um intervalo para descanso, mesmo de 30 minutos, uma vez que, em qualquer caso, a trabalhadora não teria condições para, em cinco dias da semana, cumprir um período normal de trabalho de 40 horas semanais.

2.45. Posto o que, não permitindo o cumprimento do período normal de trabalho, o pedido da trabalhadora não se encontra em condições de ser apreciado, ficando assim prejudicada a análise dos fundamentos da intenção de recusa.

2.46. Acresce ainda que a trabalhadora requerente se encontra afectada a uma linha de montagem de uma unidade industrial que funciona em dois turnos rotativos (Turno I e II), mais concretamente: (i) das 07h00 às 15h30 de segunda a quinta-feira, e das 07h30 às 15h30 à sexta-feira e (ii) das 15h30 às 24h00 de segunda a quinta-feira, e das 15h30 às 23h30 à sexta-feira, sempre com rotação semanal;

2.47. Ora, conjugando o pedido da trabalhadora com os horários existentes no local de trabalho onde presta a sua atividade, consideramos que a atribuição do horário solicitado impõe necessariamente a criação de um horário “ex novo”, desajustado dos horários existentes, com manifesto constrangimento para a atual organização dos tempos de trabalho, o que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível.

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

2.49. E que, pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.50. Mais note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

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 a todo o tempo formular novo pedido.

3.2. Não obstante, 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 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.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. 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).

4.2. 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.

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE SETEMBRO DE 2024